

[illegible]

2010 Hyvinkää

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea Hyvinkää

TYÖHYVINVOINTI PÄIVÄKOTITYÖSSÄ

Piia Niemelä
Sosiaali-ala
Opinnäytetyö
Lokakuu, 2010

Piia Niemelä

Työhyvinvointi päiväkotityössä

Vuosi 2010 Sivumäärä 86

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli saada tietoa päiväkotien työntekijöiltä heidän työhyvinvoinnistaan ja siihen liittyvistä tekijöistä. Tarkoituksena oli myös tarkastella työhyvinvointiin liittyvää teoreettista tietoa. Opinnäytetyöni on laadullinen ja olen käyttänyt tiedonhankinnassa lomakekyselyä. Kyselyyn osallistui kolme päiväkotia Hyvinkäältä ja kolme päiväkotia Järvenpäästä. Kysely tehtiin helmikuussa 2010.

Työni tavoitteena oli kartoittaa tietoa siitä, millaiset asiat vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin päiväkodeissa. Työhyvinvointi on ajankohtainen aihe tällä hetkellä suurten ikäluokkien jäädessä vähitellen eläkkeelle, jolloin puute työntekijöistä voi aiheuttaa ongelmia. Lisäksi mahdollinen eläkeiän nostaminen saattaa korostaa työhyvinvoinnin ja siihen panostamisen merkitystä.

Lomakkeen avulla pyrin hankkimaan tietoa työhyvinvointitekijöistä, työn määrästä, työn tavoitteista ja vastuusta, työyhteisöstä, työn fyysisestä ja henkisestä raskaudesta sekä työstä palautumisesta. Opinnäytetyön tulosten perusteella päiväkotien työntekijöiden tärkeimpiä työhyvinvointitekijöitä ovat hyvä työilmapiiri, hyvä terveys, oikeudenmukainen johtaminen ja motivoiva työ. Vaikka suurin osa vastaajista koki työtehtävänsä fyysisesti ja henkisesti melko raskaiksi, siitä huolimatta he pitivät työtään mielekkäänä ja merkityksellisenä. Suurin osa työntekijöistä tunsu palautuvansa työnkuormituksestaan melko hyvin tai kohtalaisesti. Hyvinkään ja Järvenpään vastaajien tulokset olivat kauttaaltaan hyvin samankaltaisia.

Asiasanat: työhyvinvointi, työhyvinvointitekijät, työnkuormitus, palautuminen

Laurea Hyvinkää
Degree Programme in Social Services
Early childhood education and special education

Piia Niemelä

Work well being in day care

Year	2010	Pages	86
------	------	-------	----

The purpose of my thesis was to study well being at work and work related issues among day care employees. I also wanted to study the theoretic knowledge of work welfare. The thesis is qualitative. The data was collected with questionnaires. Three day cares in Hyvinkää and Järvenpää participated in the survey, which was performed during the February in 2010.

The aim of my thesis was to survey factors that affect work well being of employees in day care. Work welfare has currently been a topical subject because of the large numbers of retiring baby boomers. This may cause lack of employees. In addition the possible raise of the retirement age may highlight the work wellbeing and investments in it.

My goal was to study the factors related to work welfare, the amount of work, aspirations and responsibility, physical and emotional load of work, work society and recovery. The results show that the most important factors contribution to well being at work include good working atmosphere, good health, fair leadership and motivating work. Although majority of respondents consider their work assignments physically and mentally relatively laborious, they still regard their work meaningful and rewarding. The majority of employees felt that they could recover well from their work load. The answers were all over quite similar in Hyvinkää and Järvenpää.

Key words: work well being, factors of work welfare, work load, recovery

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	7
2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA JA TARKOITUS	8
2.1 Työhyvinvoinnin käsite	10
2.2 Aiheen rajaus ja tutkimuskysymykset	10
2.3 Päiväkotityöympäristönä	11
3 TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT	14
3.1 Työkyky ja työilmapiiri	14
3.2 Työn hallinta ja osaaminen	15
3.3 Työmotivaatio	16
3.4 Arvostuksen saaminen ja antaminen	17
3.5 Johtaminen	18
3.6 Työnkuormitus	20
3.6.1 Työstressi ja työuupumus	22
3.6.2 Työn imu, sitoutuminen ja työtyytyväisyys	24
3.7 Palautuminen työkuormituksesta	26
4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	30
4.1 Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat	30
4.2 Lomaketutkimusprosessiin liittyvät tekijät	32
4.3 Lomakkeen rakentaminen	34
4.4 Tutkimuksen eettisyys	36
5 TUTKIMUSTULOKSET	37
5.1 Hyvinkään päiväkotityöntekijöiden tulokset	37
5.1.1 Työhyvinvointitekijät (lomakkeen kysymykset 2.1- 2.12 ja 2.2)	38
5.1.2 Työn määrä (lomakkeen väitteet 3.1.1 - 3.1.8)	39
5.1.3 Työn tavoitteet ja vastuu (lomakkeen väitteet 3.2.1 - 3.2.8)	40
5.1.4 Työyhteisö (lomakkeen väitteet 3.3.1 - 3.3.10)	41
5.1.5 Fyysinen ja henkinen kuormitus (lomakkeen kysymykset 3.4 ja 3.5)	42
5.1.6 Palautuminen (lomakkeen väitteet 4.1.1 - 4.1.14)	43
5.2 Työn voimavarat ja oman työhyvinvoinnin edistäminen Hyvinkäällä	45
5.3 Järvenpään päiväkotityöntekijöiden tulokset	46
5.3.1 Työhyvinvointitekijät (lomakkeen kysymykset 2.1- 2.12 ja 2.2)	46
5.3.2 Työn määrä (lomakkeen väitteet 3.1.1 - 3.1.8)	47
5.3.3 Työn tavoitteet ja vastuu (väitteet 3.2.1 - 3.2.8)	49

5.3.4 Työyhteisö (lomakkeen väitteet 3.3.1 - 3.3.10)	50
5.3.5 Fyysinen ja henkinen kuormitus (lomakkeen kysymykset 3.4 ja 3.5).....	51
5.3.6 Palautuminen (lomakkeen väitteet 4.1.1 - 4.1.14).....	52
5.4 Työn voimavarat ja oman työhyvinvoinnin edistäminen Järvenpäässä	54
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	55
7 POHDINTA	57
LÄHTEET	60
Liite 1.....	64
Liite 2.....	71
Liite 3.....	73
Liite 4.....	76
Liite 5.....	79
Liite 6.....	81
Liite 7.....	84
Liite 8.....	86
Liite 9.....	87

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni käsittelee päiväkotityöntekijöiden työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Olen työssäni keskittynyt tiettyihin työhyvinvoinnin tekijöihin, jotka toistuvat usein työhyvinvointia käsittelevässä teoriakirjallisuudessa. Lisäksi olen sisällyttänyt työhöni työhyvinvointia uhkaavia tekijöitä, kuten työstressin ja työuupumuksen sekä työntekijän hyvinvointia vahvistavia tekijöitä, kuten työn imun ja työhön sitoutumisen. Tarkoitukseni on ollut kartoittaa päiväkotityöntekijöiden mielipiteitä heidän työhyvinvointiinsa vaikuttavista tekijöistä sekä työn määrään, työyhteisöön, työn kuormitukseen ja siitä palautumiseen liittyvistä asioista. Olen toteuttanut opinnäytetyöhöni liittyvän lomakekyselyn kolmessa Järvenpään ja kolmessa Hyvinkään päiväkodissa. Kyselyssä käytetyn lomakkeen olen koonnut erilaisten, jo käytössä olevien työhyvinvointi- ja työtyytyväisyyskyselyjen pohjalta, joita ovat muun muassa pohjoismainen työn psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden kysely QPS Nordic sekä työilmapiiri- ja hyvinvointibarometri THB. Olen muokannut saadut tulokset prosenteiksi ja koonnut ne taulukoiksi sekä analysoinut vastausten tiedot. Tavoitteenani on ollut saada tietoa kyseisten päiväkotien työntekijöiden työhyvinvoinnista, joten saadut tiedot kuvaavat kyseisten työntekijöiden hyvinvointia eivätkä ne edusta päiväkotien työhyvinvoinnin tilaa laajemmin.

Työhyvinvoinnin käsite on useimmille ihmisille tuttu ja sillä voidaan tarkoittaa hyvin erilaisia asioita, kuten työturvallisuutta, työpaikan ilmapiiriä, työhön kohdistuvaa motivaatiota, työtyytyväisyyttä tai palkkauksen tasoa. Työhyvinvoinnin tutkimisen ja kehittämisen kannalta on oleellista, että työperäisen hyvinvoinnin käsitteestä oltaisiin lähes yksimielisiä. On myös tärkeää ottaa huomioon sekä työhyvinvointi henkilökohtaisena kokemuksena että siihen liittyvät objektiiviset tekijät. Edelleen on esitetty kysymyksiä siitä, millaisia mittareita hyvinvoinnin tutkimiseen tulisi käyttää ja mitkä asiat käsitetään hyvinvointina ja mitkä hyvinvoinnin tekijöinä. (Mamia, 2009, 20-21).

2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA JA TARKOITUS

Olen valinnut opinnäytetyöni aiheeksi työhyvinvoinnin päiväkotityössä, sillä olen itse työskennellyt päivähoidon alalla eikä päivähoidon työntekijöiden työhyvinvointia ole tutkittu laajasti lukuun ottamatta päiväkotien sisäisiä työhyvinvointitutkimuksia ja -kyselyitä. Työhyvinvointi on hyvin ajankohtainen aihe tällä hetkellä ja varsinkin siihen liittyvät suunnitelmat nostaa työntekijöiden eläkeikää. Työntekijöiden tulisi tällöin jaksaa työssään entistä pidempään, joka lisää työhyvinvoinnin vaatimusta työpaikoilla. Opinnäytetyöhöni liittyvän tiedonkeruun olen toteuttanut lomaketutkimuksena, johon osallistui kolme päiväkotia Hyvinkäältä ja kolme Järvenpäästä. Opinnäytetyöni tarkoituksena on tarkastella päiväkotityöntekijöiden työhyvinvointia ja työhyvinvointitekijöitä Hyvinkäällä ja Järvenpäässä sekä selvittää, millaista työnkuormitusta työntekijät kokevat työssään. Olen sisällyttänyt työhöni myös työkuormituksesta palautumisen näkökulman eli käsittelen sitä, kuinka työntekijät kokevat palautuvansa kokemastaan kuormituksesta työssään.

Työhyvinvoinnista huolehtiminen lisää työelämän laatua ja parantaa henkilöstön ja työnantajan välistä yhteistyötä. Henkilökunnan hyvän työkyvyn, työtyytyväisyyden ja terveyden myötä työn laatu paranee, jolloin organisaation tuloksellisuus kasvaa ja myös asiakastytytyväisyys kohoaa. Työhyvinvoinnilla on erityinen merkitys muutostilanteissa. Organisaation toiminnan kannalta on oleellista työntekijöiden motivoiminen. Muutoksen hallintaa voidaan tukea luottamuksellisella ja avoimella keskustelulla sekä ennakoivalla viestinnällä. Koko muutoksen onnistuminen organisaatiossa riippuu taidoista johtaa ihmisiä. (Tyhy-suositus, 2009, 1). Työhyvinvoinnin merkitystä voidaan perustella myös tarkastelemalla sairauspoissaolojen määrää ja syitä. Markku Seuri ja Risto Suominen (2009, 33-34) ovat selvittäneet sairauspoissaolojen muutoksia ja taustatekijöitä Suomessa. Vuonna 2008 tehdyn työolotutkimuksen mukaan sairauspoissaolot ovat lisääntyneet siten, että vähintään kerran vuodessa pois töistä olevien määrä naisissa on noussut 62 prosentista 67 prosenttiin ja miehissä 56 prosentista 62 prosenttiin. Poissaolot liittyvät työntekijöiden kokemuksiin omasta työpaikastaan siten, että riskiä poissaoloon työstä kasvattavat huono työmotivaatio, hyvän työilmapiirin puuttuminen, töiden heikko organisointi sekä tyytymättömyys johtajan työtapaan.

Työhyvinvoinnin merkitys korostuu, koska väestö ikääntyy ja tällöin kilpailu työntekijöistä kiristyy. Työnantaja, joka pitää huolta henkilöstöstään, antaa hyvän kuvan itsestään ja näin ollen saa riittävästi työntekijöitä jatkossakin ja pystyy takaamaan laadukkaat palvelut. Henkilökunnan hyvinvointi pienentää poissaoloja, parantaa palvelua ja asiakastytytyväisyyttä. Työelämän laadun lisääminen myös pitää yllä työkykyä ja tukee mahdollisuuksia työssä jatkamiseen. Ikääntymiseen liittyvä varhainen eläköityminen lisää sekä eläkemaksuja että tuo

kustannuksia uusien työntekijöiden rekrytoinnin ja perehdyttämisen kautta. (Mitä on työhyvinvointi, 2009). Väestön työikäisten määrä alkaa vähentyä, ja vuonna 2025 yli 65-vuotiaita henkilöitä on puolet enemmän kuin nyt. Jotta tulevaisuudessa työssäkäyvien taakka eläkeiän ylittäneistä ihmisistä ei koituisi liian raskaaksi, pitäisi työntekijöiden pysyä entistä pidempään työelämässä ja nuorten tulisi siirtyä nopeasti töihin koulutuksen jälkeen. Tämä taas vaatii panostusta työelämän laatuun varsinkin, kun työntekijöiden kokemaa työn mielekkyys on vähentynyt viime vuosina selkeästi. (Työvoima 2025, 2007,193, 221).

Suomessa työelämän kehittämiseen on panostettu laajasti. Esimerkiksi vuonna 2005 oli erityyppisiä työhyvinvointiin ja työelämän kehittämiseen liittyviä projekteja käynnissä kymmeniä samanaikaisesti. Näillä hankkeilla haluttiin esimerkiksi pidentää työntekijöiden työuria ja kehittää työpaikkojen työhyvinvointia edistävää toimintaa. Tarkoituksena oli myös vakiinnuttaa tämä toiminta työpaikkojen arkipäivään. Työelämän uudistuksissa on saatu paljon asioita aikaan, joiden on katsottu lisäävän työntekijöiden hyvinvointia ja viihtymistä työssään. On myös lisätty työn virikkeellisuutta, työhön liittyviä vaikutusmahdollisuuksia sekä kehittymismahdollisuuksia. Työolotutkimuksissa on ilmennyt muutos kielteiseen suuntaan työpaikoilla kehittämistoimista huolimatta. Työntekijät saavat vähemmän ajantasaista tietoa muutoksista työpaikoilla, kiireen koetaan lisääntyneen ja työntekijät kokevat myös pelkoa työuupumukseen liittyen. Nämä asiat osoittavat työelämän muuttuneen entistä rasittavammaksi. Työn ja sen ulkopuolisen elämän välinen raja on ohentunut 1980-luvulta lähtien. Julkisen sektorin puolella ovat kielteiset tekijät, kuten liian pienet henkilöstömäärät, epävarmuus tulevaisuudesta ja avoimuuden puute nousseet esille 1990-luvun lamasta lähtien. Työhyvinvointiin liittyvien hyvien käytänteiden leviäminen on ollut hidasta. Työtutkimusten mukaan julkisella sektorilla ja varsinkin kuntapuolella työntekijät voivat huonommin kuin yksityisellä sektorilla. Tuloksissa on suuria ryhmäkohtaisia eroja ja muun muassa sukupuolella, iällä ja ammattiasemalla oli vaikutusta siihen, miten erilaiset työelämän muutokset koettiin.(Blom & Hautaniemi, 2009, 12-14).

Kinnunen, Feldt ja Mauno kertovat Tilastokeskuksen tekemistä laajoista työolotutkimuksista, joiden mukaan suomalaisessa työelämässä on havaittavissa useita kielteisiä, pitkällä aikavälillä tapahtuneita kehityssuuntia. Noin 30 prosenttia työntekijöistä kertoi vuoden 2003 tutkimuksessa kiireen haittaavan heidän työntekoaan melko tai erittäin paljon. Lisäksi kunta-alalla työskentelevistä naisista 42 prosenttia ilmoitti kiireen rasittavan työn tekemistä. Työn henkinen rasittavuus on tutkimusten mukaan lisääntynyt kaikkein vahvimmin kunta-alalla. Varsinkin naisista työn henkinen raskaus oli näillä aloilla suurta, sillä kunnalle työskentelevistä naisista 66 prosenttia koki työtehtävänsä erittäin tai melko raskaina, kun samalla tavoin koki 51 prosenttia kaikista palkansaajista. Naisilla ovat lisääntyneet myös erilaiset oireet, kuten jännittyneisyys, tarmottomuus, univaikeudet ja väsymys. Näiden kielteisten kehityssuuntien rinnalla on tapahtunut myös myönteisiä asioita. Palkansaajien

koulutustaso on korkeampi kuin aiemmin ja varsinkin naiset ovat kouluttautuneet. On myös tapahtunut edistystä työssä vaikuttamismahdollisuuksien osalta. Työ ja terveys Suomessa tutkimuksen mukaan työpaikoilla on saatu kohennettua työyhteisön vuorovaikutuksen laatua niin johtaja-työntekijäsuhteissa kuin työntovereiden välisissäkin suhteissa. Työhyvinvoinnin kehittäminen on muuttunut entistä haastavammaksi, johtuen juuri näistä edellä mainituista muutossuunnista. Työympäristön terveellisyys ja turvallisuus ovat viime vuosina parantuneet, mutta psykososiaalisessa työympäristössä on edelleen puutteita. Työelämässä on nähtävissä yksityisellä sektorilla entistä kovempaa kilpailua ja työntekijöiden puutetta julkisella puolella. (Kinnunen, Feldt & Mauno, 2005, 7-9).

2.1 Työhyvinvoinnin käsite

Työhyvinvointi-käsitteen määrittelemineen on melko hankalaa, sillä yhtä selkeää määritelmää ei ole olemassa. Määrittelemistä hankaloittaa myös se, ettei kyseessä ole konkreettinen asia, vaan moniulotteinen kokonaisuus. Keskeistä työhyvinvoinnissa on se, millaiseksi työntekijä kokee olonsa tehdessään työtään. (Forma & Väänänen, 2004, 88-89). Pelkistettynä työhyvinvointia voidaan pitää työympäristöön ja työturvallisuuteen liittyvänä asiana. Työturvallisuus on olennainen osa työkykyä ylläpitävää toimintaa ja se myös edistää hyvinvoinnin toteutumista. Työhyvinvointi on kuitenkin paljon laajempi kokonaisuus kuin pelkkä työturvallisuus. Sitä ei voida saavuttaa pelkästään lenkkeilemällä yhdessä tai järjestämällä virkistysmatkoja. Työhyvinvointia ei myöskään kyetä hankkimaan yhden koulutuspäivän aikana tai ulkopuolisten tuottamana. (Paasivaara, 2009, 17).

Työterveyslaitos on selittänyt työhyvinvointia seuraavasti: henkilön voimavarat työssä koostuvat sosiaalisesta, psyykkisestä ja fyysisestä työkyvystä, motivaatiosta, osaamisesta, terveydestä sekä sitoutumisesta. Kuntien eläkevakuutus taas kuvaa työhyvinvointia henkilön yksilöllisenä kokemuksena, jossa yhdistyvät työyhteisön ilmapiiri, lähiesimiestyö, johtaminen sekä itse työnteon mielekkyys. Lisäksi työhyvinvointiin liittyy työyhteisön tunne siitä, että tuloksia saadaan yhdessä aikaan ja työt sujuvat. (Tyhy-suositus, 2009,2) Työhyvinvointi voidaan ymmärtää myös siten, että henkilö kokee tulevansa arvostetuksi ja oikeudenmukaisesti kohdelluksi omassa työyhteisössään, hän kokee työnsä merkityksellisenä ja tuntee hallitsevansa sen. Henkilö myös tuntee olevansa työyhteisön täysivaltainen jäsen. (Mitä on työhyvinvointi?, 2009).

2.2 Aiheen rajaaminen ja tutkimuskysymykset

Työhyvinvointia voidaan kuvata monin eri tavoin eikä ole olemassa yhtä ehdotonta ja kiistatonta tapaa selittää kyseistä ilmiötä. Työhyvinvoinnilla on vahvasti yksilöllinen merkitys ja tällöin sen sisältö muodostuu eri tavoin eri ihmisille. Näin ollen työn rajaaminen on

haastavaa ja olenkin joutunut jättämään työstäni pois sellaisia hyvinvointiin liittyviä asioita, jotka voivat olla hyvin merkityksellisiä joidenkin ihmisten työhyvinvoinnille.

Olen jättänyt työstäni pois muun muassa työympäristön terveellisyyteen, työturvallisuuteen sekä työpaikkakiusaamiseen liittyvät näkökulmat. Kyseisiä asioita on jo käsitelty useissa eri tutkimuksissa ja toisaalta niiden sisällyttäminen tähän työhön olisi laajentanut sitä liikaa.

Omassa opinnäytetyössäni keskityn päiväkotityöhön liittyvien piirteiden kuvaamiseen, työhyvinvoinnin käsitteen selittämiseen, hyvinvoinnin eri osa-alueisiin ja kyseisen käsitteen merkitykseen. Käsittelen niin kielteisiä asioita kuten stressiä ja työuupumusta sekä myönteisiä voimavaroitekijöitä kuten työsitoutumista ja työn imua. Olen sisällyttänyt työhöni myös työkuormituksen sekä hyvinvointiin oleellisesti liittyvän työkuormituksesta palautumisen näkökulman. Työhyvinvointi on laaja käsite, joten kaikki työssäni käsittelemät käsitteet ja teoriat liittyvät joltakin osin toisiinsa sekä yläkäsitteenä läpi työn kulkevaan työhyvinvointiin.

Tutkimuskysymykseni ovat:

- Millaisia työhyvinvointitekijöitä päiväkotien työntekijät pitävät tärkeinä?
- Kuinka kuormittuneiksi työntekijät kokevat itsensä?
- Kokevatko työntekijät palautumista työn aiheuttamasta kuormituksesta?

2.3 Päiväkotityöympäristönä

Päivähoidolla voidaan katsoa olevan monia tehtäväalueita, joista perustehtävänä on lasten varhaiskasvatus ja esiopetus. Lisäksi päivähoidon tehtäviin kuuluvat perheiden kasvatustyön tukeminen, ennaltaehkäisevän lastensuojelutyön tekeminen sekä erityistä hoitoa ja kasvatusta tarvitsevien lasten kuntoutussuunnitelmien laadinta yhdessä lapsen vanhempien ja asiantuntijoiden kanssa. Päivähoidon avulla vanhemmat voivat käydä töissä ja opiskella. (Pitkänen & Hämäläinen, 2002, 7). Päivähoitolain (451/1990) 1§:n mukaan lasten päivähoidolla tarkoitetaan hoidon järjestämistä perhepäivähoitona, päiväkotihoidona, leikkitoimintana tai muun tyyppisenä päivähoitotoimintana. Päivähoidon tavoitteeksi on päivähoitolain 2 A §:n mukaan määritelty päivähoidossa olevien lasten perheiden tukeminen ja lapsen persoonallisuuden tasapainoisen kehityksen edistäminen yhdessä vanhempien kanssa. Lapsella tulee olla päivähoidossa turvalliset, jatkuvat ja lämpimät ihmissuhteet. Lapselle tulee tarjota hänen kehitystään monipuolisesti tukevaa toimintaa. Päivähoidon tehtävänä on tukea lapsen älyllistä, esteettistä, eettistä ja uskonnollista kasvatusta sekä edistää lapsen sosiaalista, fyysistä sekä tunne-elämän kehitystä. (Räty & Välimäki, 2002, 29).

Päivähoitoon vaikuttavat muutokset yhteiskunnassa, perheissä ja työelämässä. Joustavien ja monipuolisten päivähoitopalvelujen tarve on kasvanut ja päivähoidossa olevien lasten määrää on ollut lisäämässä esiopetuksen lakisääteisyys, muuttoliikkeen vahvistuminen, työllisyystilanteen paraneminen sekä vanhempien niin kutsuttu subjektiivinen oikeus päivähoitoon. Perheillä on aiempaa enemmän odotuksia ja vaatimuksia päivähoidon laatua kohtaan. Monikulttuurisuus ja maahanmuuttajaperheet asettavat päivähoidon henkilöstölle odotuksia ymmärtää ja oppia uutta. Lisäksi erityistä hoitoa ja kasvatusta tarvitsevia lapsia on entistä enemmän. Päivähoidon henkilöstön keskinäinen yhteistyö ja ammattitaito ovat osaltaan muodostamassa päivähoidon laatua ja sisältöä. Erityisen tärkeää päivähoitotyössä on työpaikan sosiaaliset suhteet, sillä työskentely tapahtuu moniammatillisessa työryhmissä, joissa jokaisen työntekijän osaaminen tulisi ottaa käyttöön. (Pitkänen & Hämäläinen, 2002, 7).

Päiväkodit ovat osana julkista hyvinvointijärjestelmää ja siten niiden tehtävät ja luonne ovat liitoksissa ympäröivän yhteiskunnan sen hetkiseen tilanteeseen. Näin ollen hyvinvointipalveluilta ja niitä tuottavilta organisaatioilta odotetaan eri aikoina erilaisia asioita. Päiväkotien toimintaa säädelään normien, lakien ja voimavarojen suuntaamisen avulla yhteiskunnan toimesta. Päivähoidolle voidaan katsoa kuuluvaksi yhteiskunnallisia tehtäviä, jotka luokitellaan usein työvoimapolitiittisiin, sosiaalipoliittisiin, perhepolitiittisiin ja koulutuspolitiittisiin tehtäviin. Nämä tehtävät saavat erilaisia painoarvoja eri aikoina yhteiskunnallisessa päätöksenteossa. Päivähoito on sijoitettu sosiaalishallinnon alaisuuteen ja päivähoitotyöhön on sisältynyt jännite sen sosiaalisen ja pedagogisen tehtävän välillä. Sosiaalisen painotuksen on katsottu johtuvan lastentarhatoiminnan alkuvaiheista, jolloin lastenhoito oli toiminnalle keskeisempää kuin pedagogisen näkökulman painottaminen. Päivähoitolaissa päivähoidon tehtävään katsotaan kuuluvaksi niin sosiaalinen kuin kasvatuksellinen puoli. (Karila & Nummenmaa, 2001, 11-12).

Keskustelujen ja työhyvinvointikyselyjen perusteella voidaan todeta, että päivähoidon alalla työskentelevät henkilöt ovat melko tyytyväisiä työhönsä. Päivähoitotyössä on kuitenkin tiettyjä kuormittavia tekijöitä kuten melu ja siihen liittyvä tilojen kaikuvuus sekä fyysisesti kuormittavat työasennot varsinkin pieniä lapsia hoidettaessa. Psyykkiset tekijät kuormittavat työntekijöitä kuitenkin enemmän. Esimerkiksi tilanteet, joissa kasvattaja on huolestunut lapsen ja mahdollisesti koko perheen tilanteesta ja yrittää auttaa heitä siinä onnistumatta, voivat turhauttaa ja viedä kasvattajalta runsaasti energiaa. Tämä voi johtaa väsymiskiarteeseen. Erityisesti empaattinen kasvattaja, jonka ammatillisuus ei mahdollisesti ole vielä erityisen vahva, saattaa altistua myötätuntouupumukseen. Onkin oleellista, että varhaiskasvatuksen alalla työskentelevät työntekijät asettavat rajat ammatilliselle roolilleen, jotta he jaksaisivat omassa työssään. Sosiaalinen tuki ja jämäkkyys työssä ovat eräitä myötätuntouupumukselta suojaavia tekijöitä. (Koivunen, 2009, 131).

Kasvatustyössä on tapahtunut muutoksia autoritäärisyydestä ja toimenkuvakeskeisestä työskentelystä entistä yhteisöllisempään ja tasa-arvoisempaan työkuulttuurin suuntaan. Yksilöllisyydestä ollaan siirtymässä yhteistyön malleihin ja myös asiakaslähtöisempään työtapaan. Tämä tarkoittaa sitä, että vuorovaikutuksesta on tullut merkittävin kasvattajan työväline. Vuorovaikutuksen onnistumiseen vaaditaan työskentelyä aitona ja omana itsenään. Tämä onnistuu vain, jos työntekijä jakaa ihmissuhteet yksityisiin ja ammatillisiin ja ymmärtää näiden suhteiden erilaiset säännöt. Yksityiset ihmissuhteet ovat tärkeitä työntekijöille itsessään ja niihin liittyy yleensä henkilökohtaisia tarpeita ja toiveita. Ammatilliset ihmissuhteet poikkeavat yksityisistä, sillä työtovereita tai asiakkaita ei voi itse valita. Vuorovaikutusvastuu on ammattilaisella, vaikka hän voi hoitaa vuorovaikutussuhteessa vain oman osansa. Ammattinsa osaava työntekijä pyrkii houkuttelemaan asiakkaan yhteiseen vuorovaikutukseen, mutta ammattitaidon puuttuessa työntekijä saattaa vetäytyä tilanteesta ja vääristää tai jopa tuhota vuorovaikutusmahdollisuuden. Työtoveruudessa vuorovaikutusvastuu on kaikilla työntekijöillä, mutta asiakkaan ja työntekijän välillä suhde on epätasapainossa, koska asiakas on yksityinen henkilö ja hän tuo vuorovaikutussuhteeseen mukaan omia toiveitaan ja tarpeitaan. Näihin toiveisiin ammattilainen vastaa mahdollisuuksien rajoissa, eikä hän voi tyrmätä niitä omien henkilökohtaisten mielipiteidensä tai mieltymyksiensä takia. Kasvatusalan työntekijät kokevat omassa työssään useita ristiriitatilanteita ja niistä selviytyminen liittyy aina työntekijöiden yleisiin persoonallisiin valmiuksiin. Kasvatusalan työtehtävissä työntekijöiden on ilmennettävä omaksumiaan arvoja ja niihin perustuvia tavoitteita. Nämä arvot liittyvät työntekijöiden persoonallisuuteen läheisesti eivätkä ne ole vain ulkokohtaisia tai työhön liittyviä asioita. Arvojen on päinvastoin oltava työntekijöissä sisäistettyinä, ja niiden on oltava myös yhteiskunnan hyväksymiä. (Kiesiläinen, 2001, 254-258).

3 TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT

Yksittäisen henkilön hyvinvointi työssä on yksilöllinen asia ja näin ollen ihmisten välillä voi olla suuriakin eroja siinä, miten he työhyvinvointinsa kokevat. Opinnäytetyöni yksi osa koostuukin juuri päivähoiton työntekijöiden työhyvinvoinnin määrittelemisestä eli siitä, millaisista asioista he kokevat oman työhyvinvointinsa rakentuvan. Olen koonnut erilaisia työhyvinvointiin liittyviä osa-alueita, joita käsittelen seuraavaksi. Kyseiset tekijät ovat toki vain osa siitä kokonaisuudesta, josta muodostuu työntekijän hyvinvointi työssä. Olen ottanut mukaan niitä tekijöitä, jotka ilmenevät yleisimmin alaan liittyvässä kirjallisuudessa sekä sellaisia tekijöitä, jotka olen ottanut mukaan tutkimuslomakkeeseen.

3.1 Työkyky ja työilmapiiri

Työkyky voidaan ymmärtää työn ja henkilön voimavarojen väliseksi tasapainoksi ja yhteensopivuudeksi. Työkyky muodostuu muun muassa henkilön terveydestä, arvoista, asenteista, motivaatiosta, osaamisesta, itse työstä ja työyhteisöstä, työympäristöstä sekä työn vaatimuksista. Johtaminen on yksi työkykyyn vaikuttava tekijä, sillä johtajalla on vastuu, valtuutus ja mahdollisuudet vaikuttaa työjärjestelyihin. Työkyvyn käsite on ymmärretty myös terveyden ja sairauden välisenä ulottuvuutena eli jakona työkykyisiin ja työkyvyttömiin henkilöihin. Tällöin on kuitenkin jätetty huomiotta työyhteisölliset, työympäristölliset ja työorganisatoriset työkykytekijät. Työkyvyn edistäminen koostuu esimerkiksi oikeudenmukaisesta johtamisesta, toimivista työjärjestelyistä, turvallisesta ja terveellisestä työympäristöstä, työpaikan hyvästä ilmapiiristä, mahdollisuudesta osallistua omaa työtä koskevaan päätöksentekoon, työn merkityksellisyydestä sekä ajan tasalla olevasta ammatillisesta osaamisesta. (Husman & Husman, 2004, 168-169). Työkykyyn voidaan ajatella kuuluvan muitakin tekijöitä kuin henkilön psyykinen ja henkinen kunto. Ihmiset tekevät entistä useammin työtään erilaisissa yhteisöissä ja vuorovaikutus lisääntyy. Tämä vaikuttaa myös siihen, miten henkilökohtainen työkyky koetaan. Työpaikka onkin erittäin tärkeä tekijä työkyvyn kannalta, sillä se määrittelee työkyvyn ylläpitämisen mahdollisuudet ja muodot. (Matikainen, 1998, 26-27).

Hyvä työilmapiiri rakentuu ihmisten välisestä luottamuksesta, avoimuudesta ja avuliaisuudesta. Tämä ei kuitenkaan toteudu kovinkaan usein käytännössä. Työntekijöiden välillä on monesti näkyviä tai piilotettuja ristiriitoja, joita ei ole osattu ratkaista. Työyhteisön ilmapiirin kehittäminen perustuu avoimeen keskusteluun, jolloin pyritään ymmärtämään toisen henkilön tarkoituksia ja taustatekijöitä. Työyhteisö, jossa arvostetaan tunteita ja kokemuksia, kunnioittaa myös erilaisuutta. Jos työpaikalla pyritään kaikkien samanlaisuuteen ja tasapäistämiseen, ei luovuutta pystytäkään toteuttamaan. Keskusteluun rohkaiseva ja

huumorintajuinen ilmapiiri tuottaa erinomaista toimintaa. (Juuti & Vuorela, 2002, 39, 71). Huonosti voivassa työyhteisössä on puutteita johtamisessa ja sisäiset toimintatavat ovat kehittymättömiä. Työilmapiiriä voi huonontaa myös epävarmuus työn jatkumisesta sekä työyhteisöön kohdistuvat ulkoiset uhat. Hyvän työilmapiirin yksi ominaisuus on moniäänisyys. Tämä tarkoittaa työntekijöiden kannustamista tekemään kokeiluja, toimimaan yhteisten päämäärien suuntaan sekä kaavamaisuuden ja tiukan kontrollin lopettamista. Moniäänisyys korostaa eri näkökulmien tärkeyttä, koska vain niiden avulla työyhteisö voi olla luova. Moniäänisyyden avulla vahvistetaan myös ihmisten sitoutumista työhönsä. (Paasivaara, 2009, 60-61).

Työyhteisön ilmapiirillä on vuoden 1997 ja 2000 Työ- ja terveys - haastatteluista saatujen analyysien mukaan yhteys erilaisiin työhön liittyviin oireisiin ja sairaspotilaaloihin. Puolet niistä työntekijöistä, jotka tunsivat työilmapiirin kireäksi ja paikalleen jumiutuneeksi, kertoi myös kärsivänsä pidempiaikaisista psyykkisistä tai fyysisistä työhön liittyvistä oireista ja vaivoista. Näistä vaivoista ja oireista kärsiviä henkilöitä oli yli kaksinkertainen määrä verrattuna sellaisiin henkilöihin, joiden työilmapiiri oli kannustava ja vapautunut. Työntekijöillä, jotka kokivat työilmapiirin huonoksi, oli myös sairauspotilaaloloja suurimmillaan jopa 70 prosenttia enemmän kuin muilla työntekijöillä. (Piirainen, 2004, 189).

3.2 Työn hallinta ja osaaminen

Työn hallinnalla tarkoitetaan työntekijän oikeutta vaikuttaa työntekoon liittyviin olosuhteisiin ja sisältöihin. Tähän käsitteeseen kuuluvat muun muassa työn monipuolisuus, mahdollisuus vaikuttaa työhön sekä mahdollisuus osallistua omaan työhön liittyvään päätöksentekoon. Työn monipuolisuus sisältää työntekijän mahdollisuuden tehdä työtään käyttäen tietojaan, taitojaan ja osaamistaan. Vaikutusmahdollisuudet liittyvät työntekijällä olevaan valtaan tehdä päätöksiä, jotka koskevat hänen omaa työtään. Tällöin työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa esimerkiksi työtahtiin, työmenetelmiin tai töiden jakoon ihmisten kesken. Osallistumismahdollisuudet tarkoittavat työntekijän mahdollisuutta osallistua sellaisiin tilaisuuksiin, joissa suunnitellaan ja valmistellaan hänen työhönsä liittyviä päätöksiä. (Vahtera, Kivimäki, Ala-Mursula, Pentti, 2002, 29). Työn hallinta vaikuttaa työmotivaatioon, työn tuottavuuteen sekä työntekijöiden terveyteen. Henkilö voi hallita työtään vain, jos hänellä on työhön riittävät tiedot ja kyvyt. Työn hallitsemiseksi tarvitaan sekä kokemusperäistä että teoreettista tietoa. Työntekijä, joka hallitsee työnsä, kuormittuu vähemmän. Hallinnan tunne voi olla sisäistä tai ulkoista. Ihmisen sisäinen hallinnan tunne tarkoittaa tunnetta siitä, että hän kokee pystyvänsä vaikuttamaan asioihin. Ulkoinen hallinta taas on tunnetta siitä, ettei henkilöllä ole vaikutusmahdollisuuksia. (Virtanen, 1999, 82-83).

Osaaminen voidaan muuttaa työyhteisössä niin sanotusti kilpailueduksi silloin, kun työntekijöiden osaamista voidaan jakaa ja yhdistää se toisten osaajien kykyihin. Oleellista on saada myös niin sanottu hiljainen tieto käyttöön. Osaamisen jakaminen ei tapahdu käskemällä. Se tapahtuu vain luomalla sopivat olosuhteet, joissa yhteistyö voi tapahtua ja työntekijät voivat keskustella asioista luottamuksellisesti. Tällöin ilmapiirin ja johtamisen on oltava yhteistyöhön kannustavaa ja sitä tukevaa. (Ojala & Ahonen, 2003, 23). Työhön liittyvästä oppimisesta valtaosa tapahtuu työpaikoilla. Työelämässä asiantuntijuus on yhä tärkeämpää ja useilla työaloilla ammattitaitovaatimukset ovat erittäin korkeat. Työntekijöiden osaamisen kehittymiseen vaikuttavat sekä koulutus että heidän kykynsä jakaa omia taitojaan, tietojaan ja kokemuksellista oppimistaan organisaation yhteiseen käyttöön. Työn tekeminen yhdessä on kannattavaa, koska siten organisaation ja yksilön osaamiset voidaan yhdistää. Oleellista on työyhteisössä piilevien voimavarojen ja kokemustiedon löytäminen ja saaminen yhteiseen käyttöön. Tähän päästäkseen organisaatiossa on selvitettävä sen nykyinen osaamistaso ja tulevaisuuden osaamistarpeet. Organisaatiolla tulee olla osaamisen arviointiin tarvittavia keinoja. Työyhteisössä on mietittävä, minkälaista osaamista yksiköt, tiimit ja yksittäiset työntekijät tarvitsevat, jotta pystyttäisiin saavuttamaan organisaation visio ja päämäärät. (Rauramo, 2008, 162-164).

3.3 Työmotivaatio

Motivaation käsite on monimutkainen ja se määritellään monin eri tavoin erilaisissa tilanteissa. Työelämään liittyvä motivaatio on usein mielletty liittyvän ulkoisiin motivaatiokeinoihin, kuten esimerkiksi palkintojärjestelmiin ja bonuksiin. Ulkoiset motiivit eivät kuitenkaan yksinään auta työntekijöitä ja esimiehiä sitoutumaan organisaatioon. Sitouttamiseen tarvitaan myös sisäisiä palkkioita. Sisäiset palkkiot eli sisäinen motivaatio syntyy suoraan työntekijöiden suorittamasta työstä. Tällöin työntekijä kokee tyydytystä suoriuduttuaan työstä hyvin ja hän kokee kuuluvansa työyhteisöön. (Liukkonen, Jaakkola, 2002, 5-8). Motivaatiota voidaan kuvata uteliaisuuden, innostuksen ja mielenkiinnon tunteina. Henkilö, joka on motivoitunut, haluaa tutkia ja kokeilla uusia toimintamalleja. Tämä taas motivoi häntä oppimaan uutta. Motivaation syntyminen liittyy työyhteisön hyviin ihmissuhteisiin. Työntekijät, jotka eivät kilpaile keskenään vaan tukevat toisiaan, jakavat myös tietonsa toistensa kanssa. Luottamuksellinen ja arvostava ilmapiiri lisää luovuutta. Motivaation luomisessa ja ylläpitämisessä johtajalla on iso rooli. (Nummelin, 2007, 28-29).

Tutkimusten mukaan hyvinvoinnin ja motivaation välillä on yhteisesti vaikuttavia kehiä. Tällä tarkoitetaan sitä, että ihmisten psyykkisellä hyvinvoinnilla ja henkilökohtaisilla tavoitteilla voi olla vaikutusta toisiinsa. Henkilö, jonka henkilökohtaiset tavoitteet auttavat häntä tulevien haasteiden ratkaisemisessa, johtanevat myös henkilön hyvään psyykkiseen hyvinvointiin. Psyykkistä hyvinvointia lisää myös henkilökohtaisten tavoitteiden sopeuttaminen

muuttuneisiin elämänvaatimuksiin. Ihmisillä on rajallinen määrä voimavaroja käytettävissään, ja siksi on tärkeää valita sellaiset tavoitteet, joihin he sitoutuvat. Samalla tulisi hylätä ylivoimaiset ja saavuttamattomat tavoitteet. (Salmela-Aro & Nurmi, 2002, 159, 168).

3.4 Arvostuksen saaminen ja antaminen

Paasivaara kuvailee (2009) arvostuksen saamista inhimilliseksi perustarpeeksi, jota jokainen henkilö haluaa saada työssään. Arvostus on käsite, joka ilmenee muun muassa työn hyväksytytinä päämäärinä ja tapoina, henkilöiden käyttäytymisenä, työyhteisön velvollisuuksina, periaatteina sekä ihmisten välisenä kommunikointina. Johtajan suhtautuminen työntekijöihin ja heidän työskentelyynsä kuvastaa myös arvostamista tai sen puuttumista. Arvostetuksi tulemisen tunnetta vahvistavat palautteen ja tuen saaminen, mahdollisuus vaikuttaa asioihin, avoimuus ja keskustelukulttuuri, ohjauksen ja vastuun saaminen, oikeudenmukainen ja tasavertainen kohtelu sekä hyväksynnän saaminen. Arvostuksen saaminen näkyy työyhteisössä työn laadun paranemisena, työtyytyväisyyden lisääntymisenä ja turhautumisen vähenemisenä. Tällöin työntekijät arvostavat toisiaan ja kaikkien työntekijöiden osaaminen ja asiantuntijuus tulee käyttöön työyhteisön yhteisten päämäärien saavuttamiseksi. Työpaikassa, jossa on arvostava ilmapiiri, on todennäköisesti myös tyytyväinen ja sitoutunut henkilöstö sekä hyvät työn tulokset toisin kuin epäarvostavassa työpaikassa. Jos työntekijä ei koe työtään merkitykselliseksi tai hänen työskentelyään ei arvosteta, johtaa se usein työntekijän ”pahoinvointiin” työssään. Henkilö käyttää vain osaa voimavaroistaan ja näin ollen myös vähentää työyhteisön tuottavuutta omalta osaltaan. (Paasivaara, 2009, 14-15).

Työyhteisössä ei kaikkien työntekijöiden tarvitse olla parhaita ystäviä. On kuitenkin tärkeää, että työtä pystytään tekemään yhdessä, vaikka joistakin työtovereista ei pitäisikään. Jos työilmapiiristä puuttuu kunnioitus eivätkä työntekijät arvosta toisiaan ammatillisesti, on tällöin hyvin hankalaa kehittyä työssään ja nauttia siitä. Työyhteisössä työntekijöiden keskinäinen arvostus näkyy myös asiakastyössä. Arvostuksen puute ja siitä johtuva huono ilmapiiri heijastuu ulospäin ja saattaa aiheuttaa epäluottamuksen tunteita asiakkaassa. Tällöin tilanteesta voi joutua kärsimään koko työyhteisö. Työtä yhdessä tekevät henkilöt kokevat erilaisia tunteita ja varsinkin kiusalliseksi koetut tunteet saattavat aiheuttaa sen, että henkilö syyttää niiden syntymisestä toista henkilöä. Työntekijöiden tulisi tunnistaa omat tunteensa, pohtia ja käsitellä niitä, sillä tällä tavoin työntekijä kykenee paremmin arvostamaan muita. Myös eri-ikäisten työntekijöiden työskennellessä yhdessä on molemminpuolinen arvostus tärkeää. Vasta-aloitaneen työntekijän tulee kunnioittaa pitkään työssä olleen työntekijän kokemusta ja ammattitaitoa, ja kokeneen ammattilaisen tulee muistaa oman uransa alkuhetket, jotta hän voisi ymmärtää vasta-alkajan tuntemuksia. Aloittelija arvostaa niin kutsutun konkarin pitkää kokemusta ja on valmis ottamaan tältä

neuvoja ja opastusta, konkari taas antaa aloittelijalle sopivasti tukea ja osoittaa arvostavansa tämän työpanosta. (Mattila, 2008, 81-85, 87-88).

3.5 Johtaminen

Johtajuutta on määritelty hyvin monin eri tavoin. Anna-Liisa Elo ja Taru Feldt (2005, 315) kuvailevat johtajuutta muun muassa vaikuttamisena, suostutteluna, tavoitteen saavuttamisen välineenä, persoonallisuutena, ryhmäprosessina ja tiettyinä roolina. Onnistuneen johtamistoiminnan eräänä oleellisena tekijänä on pidetty esimiehen vaikuttamista työntekijöiden motivaatioon ja työhön liittyviin asenteisiin, kuten työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen. Johtajalta vaaditaan ihmissuhdeosaamista ja kykyä ilmentää herkkyyttä työntekijöiden tunteita ja ideoita kohtaan. Menestyneen johtamistoiminnan vastakohtana voi ilmetä jopa tuhoisaa johtamista, jolloin esimiehen toiminnassa on piirteitä esimerkiksi mahtailevuudesta, epäjohdonmukaisuudesta ja pakottamisesta. Tämän tyyppinen johtaminen aiheuttaa henkilökunnalle stressioireita ja terveysongelmia.

Johtamistyön keskeisinä työkaluina voidaan pitää keskustelua, kysymistä ja kokemusten jakamista eli dialogisuutta. Johtajien tehtävänä on keskustella työstä työntekijöiden kanssa ja luoda yhteisiä merkityksiä. Keskeisintä tässä keskustelussa on välittää yhteinen näkemys perustehtävästä henkilökunnalle. Dialoginen johtaminen voidaan kuvata taitona ymmärtää toista ihmistä syvällisesti, myötäelää ja kohdata hänet aidosti sekä kunnioittaa hänen yksilöllisyyttään. Dialogisuus ei synny automaattisesti vaan sitä on harjoiteltava. Dialogisuuden saaminen työyhteisöön vaatii sellaisten toimintamallien rakentamista, jotka edistävät keskustelemaa työtapaa. Tämä tarkoittaa muun muassa riittävää määrää säännöllisiä työpalavereja, joissa työstä ja työn kehittämisestä voidaan keskustella. Työyhteisössä on luotava myös sellainen keskusteluilmapiiri, joka kannustaa jokaista työntekijää ilmaisemaan oman mielipiteensä. (Nummelin, 2007, 62-63, 65).

Oleellista on myös johtajan oikeudenmukainen toiminta. Oikeudenmukaisuus on muun muassa puolueetonta päätöksentekoa, johdonmukaisia sääntöjä (kaikkia työntekijöitä kohdellaan samanveroisina), mahdollisimman oikean tiedon pohjalta tehtyjä päätöksiä, mahdollisuutta muuttaa tehtyjä päätöksiä, asiaan liittyvien henkilöiden oikeutta tulla kuulluksi sekä päätöksenteon selkeitä periaatteita, jotka ovat asiaan liittyvien tiedossa. Näiden lisäksi oikeudenmukaiseen johtamiseen liittyy myös vuorovaikutus. Oikeudenmukainen johtaja toimii rehellisesti, kohtelee ihmisiä kunnioittavasti ja rakentaa luottamusta itsensä ja työntekijöiden välille. (Kivimäki, Elovainio, Vahtera, Virtanen, 2002, 44). Oikeudenmukaisuus koetaan tärkeänä, koska sen avulla saadaan tietoa omasta asemasta ja arvostuksesta ryhmässä. Oikeudenmukaisuudella on todettu olevan yhteys henkilöiden minäkuvaan, ryhmään sitoutumiseen ja samaistumiseen sekä identiteettiin ja itsetuntoon. Työpaikassa,

jossa sääntöjä toteutetaan oikeudenmukaisesti, henkilöt pystyvät helpommin ennakoimaan asioita ja suuntaamaan ajatuksiaan tulevaisuuteen. Hyvällä terveydentilalla ja työn psyykkisten rasitusoireiden vähentymisellä on tutkimuksien mukaan yhteys hyvään kohteluun ja oikeudenmukaiseen päätöksentekoon. Huonosti kohdellut henkilöt saattavat kokea heikkoa itsearvostusta, epäluottamusta ja sosiaalista eristymistä. (Nummelin, 2007, 111-112).

Edellä mainittujen dialogisuuden ja oikeudenmukaisuuden lisäksi johtajuuteen liittyy luottamuksen käsite. Luottamuksen rakentuminen perustuu yksittäisen työntekijän lisäksi organisaation ja työyhteisön kulttuuriin. Johtajan roolilla on tässä suuri merkitys. Jos työntekijät eivät luota esimieheensä, he eivät myöskään sitoudu organisaatioon. Työyhteisössä, jossa on luottamusta, ihmiset tietävät mitä heiltä odotetaan. Luottamuksen rakentamiseen liittyvät avoimuus sekä työyhteisön yhteiset säännöt, jotka ovat kaikkien tiedossa. Avoimuus ilmenee varsinkin yhteisissä kokouksissa ja työntekijöiden informoinnissa. Se liittyy myös erilaisten ihmisten arvostamiseen, epäkohtien huomaamiseen ja niihin puuttumiseen, suoruuteen ja uskottavuuteen sekä ajatusten sekä mielipiteiden jakamiseen. (Rauramo, 2008, 131-132). Luottamus liittyy myös työntekijöiden henkilökohtaisiin ominaisuuksiin. Joidenkin työntekijöiden on helpompi luottaa toisiin ihmisiin, kun taas joiltakin henkilöiltä luottamuksen rakentaminen kestää kauemmin. Yksittäiseen henkilöön liittyvät luottamuksen odotukset tarkoittavat sitä, että henkilö käyttäytyy luottamuksen arvoisesti, ei käytä toisia ihmisiä hyväkseen ja on rehellinen. Johtaja vahvistaa omaa luotettavuuttaan oman toimintansa kautta eli toimimalla johdonmukaisesti ja oikeudenmukaisesti. Johtaja joka luottaa työntekijöihinsä, pystyy jakamaan vastuuta ja luo henkilökunnalle mahdollisuuksia osallistua päätöksentekoon. Luottamus työntekijöihin ilmenee myös siinä, että johtaja pitää työntekijöidensä puolta, kuuntelee heitä ja haluaa huolehtia henkilökunnan hyvinvoinnista. (Nummelin, 2007, 52-53).

Johtajuuteen liittyy olennaisesti myös palautteen antaminen. Palautteen tarkoituksena on pitää toiminta tavoitteiden ja perustehtävän suuntaisena sekä tukea työntekijöitä kehittymään työssään. Työntekijät kokevat yleensä palautteen tärkeäksi ja varsinkin myönteistä palautetta haluttaisiin enemmän. Johtajan kannattaa antaa palaute hyvässä ja rakentavassa hengessä. Hänen kannattaa kertoa omat havaintonsa ja antaa työntekijälle mahdollisuus kertoa oma näkemyksensä. Seuraavassa tapaamisessa voidaan tarkastella tapahtunutta muutosta ja miettiä asioiden etenemistä jatkossa. Palautteen antaminen on haasteellisinta silloin, kun se on sisällöltään negatiivista. Tällöin vaikeinta johtajan kannalta on se, ettei hän tiedä kuinka työntekijä vastaa palautteeseen. Tällöin hänen on pystyttävä mukauttamaan oma toimintansa tilanteeseen. Tällaisissa tilanteissa työntekijä saattaa loukkaantua, joka saattaa tuntua johtajasta ikävältä. Johtajan kohdatessa vaikeilta tuntuja ja ahdistavia tilanteita, kertoo se hänen välittävän työntekijöistään. Jos kielteistä palautetta

ei anneta, on sillä ikävämmät seuraukset kuin mahdolliset työntekijän tunnekuohut. (Nummelin, 2007, 88-90).

Myönteisen palautteen antamista pidetään usein helpompana kuin kriittisen palautteen antoa, ja näin ollen siihen ei kiinnitetä erityistä huomiota. Myönteinen palaute saatetaan jättää usein sanomatta tai se annetaan ylimalkaisesti. Se ei tällöin merkitse saajalle mitään. Tämä ylimalkainen palaute voidaan ymmärtää kehumisena, jossa palautteen antaja ei ota huomioon tekijän tai työryhmän tekemää työpanosta. Työntekijä, joka saa myönteisenä palautteena vain fraasin hyvin hoidetusta tehtävästä, ei saa motivoivaa tai kehittävää kiitosta työstään. Ylimalkaisuus voi johtua myös siitä, että palautteen antaja voi kertoa omasta hyvästä olostaan jättäen tällöin palautteen saajan pimentoon siitä, millainen hänen työpanoksensa oli. Myönteisen palautteen antamisessa oleellista on sen oikea ajoittaminen sekä palautteen aitous. Tehokkainta se on välittömästi annettuna. Arjen työssä pienikin onnistuminen ja edistyminen kannattaa huomata ja nostaa esiin. Myönteisen palautteen antaminen saa työntekijän kokemaan itsensä arvostetuksi, joka taas vahvistaa työntekijän motivaatiota ja lisää hänen sitoutumistaan työhönsä. Oikein annettu myönteinen palaute vahvistaa myös työntekijän tai työryhmän osallisuuden kokemusta. (Kaski & Kiander, 2005, 113-115).

3.6 Työnkuormitus

Työssä jaksaminen perustuu työnkuormituksen kohtuullisuuteen. Se, että työpäivää voidaan kutsua kohtuulliseksi työnkuormituksen kannalta, tarkoittaa työpäivän olevan kestoltaan ja intensiteetiltä sellaisen, että työntekijällä on mahdollisuus fyysisesti ja henkisesti palautua ennen seuraavaa työpäivää. Olennaista on myös se, että työntekijä pystyy käyttämään taitojaan ja osaamistaan sekä kehittyy työssään. Jos palautumista ei tapahdu kokonaisvaltaisesti, saattaa sen seurauksena ilmetä muun muassa työsuorituksen heikkenemistä, jatkuvaa ja voimakasta väsymystä, työstä johtuvia fyysisiä oireita sekä työn mielekkyyden alenemista. Jotta henkilö palautuu, tarvitsee hän riittävästi unta ja vapaa-aikaa. Työpäivästä palautuminen muodostaa mahdollisuuden jaksaa omassa työssään myös pitkällä aikavälillä, mutta tämä vaatii tasapainoa henkilön työn ja muun elämän välillä. Kun työntekijä on kuormittunut, pidentyy hänen tarvitsemansa palautumisaika työn rasituksista. Työntekijä saattaa kokea jatkuvaa väsymystä, erilaisia kiputiloja ja tuki- ja liikuntaelinten häiriöitä sekä mahdollisesti muita työhön liittyviä vammoja ja sairauksia. Yksilöllisillä tekijöillä on suuri merkitys kuormittumisen kokemiseen. Näitä tekijöitä ovat esimerkiksi ikä, fyysinen tai psyykkinen suorituskkyky ja osaamisen taso. Oleellista on myös se, millaista kuormitusta työntekijä kokee työnsä ulkopuolella ja kuinka hyvin hän pystyy palautumaan työstään. (Lindström, Elo, Kandolin jne., 2003, 7, 12).

Fyysinen työkuormitus on verenkierto- ja liikuntaelimistöön kohdistuvaa kuormitusta. Tällaisia kuormitustekijöitä ovat muun muassa työliikkeet, työasennot, liikkuminen sekä fyysisen voiman käyttäminen. Työtehtävistä fyysisesti kuormittavia ovat paikallaan istuminen, yksipuoliset ja toistuvat liikkeet sekä erilaiset tavaroiden nostot ja siirrot, jotka tehdään käsin. Oleellista on henkilön kokema kokonaiskuormitus, joka muodostuu työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta. Jos henkilön työ on paikallaan pysyvää ja yksipuolista, on tärkeää että vapaa-ajalla henkilö liikkuu monipuolisesti. Toisaalta erittäin fyysisesti raskas työ vaatii henkilöltä hyvää yleiskuntoa. (Rauramo, 2008, 42). Työn psykososiaalisia kuormitustekijöitä ovat työn tavoitteiden epäselvyys, työmäärän ja työtahdin kohtuuttomuus, työstä saadun palautteen vähyys tai puuttuminen, liian suuri työhön liittyvä vastuu, työntekijän kokemat jatkuvat keskeytykset ja häiriöt työtehtävien aikana, työntekijän vähäiset vaikutusmahdollisuudet omaa työtään kohtaan sekä työntekijän kokemukset siitä, ettei hän voi oppia uusia asioita ja kehittyä työssään. (Ahola, 2006, 124).

Kuormittuminen työssä on tapahtuma, joka syntyy työn ja yksilön välisessä vuorovaikutuksessa. Kuormitus voi olla positiivista, motivoivaa ja antaa henkilölle voimavaroja, mutta se voi myös haitata henkilön terveyttä ja hyvinvointia. (Lindström, Elo, Kandolin jne., 2003, 9). Työntekijän kuormittuminen voi liittyä mihin tahansa psyykkiseen, fyysiseen tai ympäristöön liittyvään tekijään, kuten työliikkeisiin, meluun tai työn yksitoikkoisuuteen. Kuormitustekijät ovat asioita, joita voidaan käyttää työhön tai työympäristöön liittyvien tekijöiden kuvaamisessa. Näitä ovat muun muassa työaika, ergonomia, fyysiset ympäristötekijät ja psykososiaaliset tekijät. Nämä kuormitustekijät aiheuttavat välitöntä kuormittumista. Tämän seurauksena henkilön fysiologisessa ja psyykkisessä tilassa tapahtuu muutoksia tai toisaalta henkilö voi joutua tapaturmavaaraan. Kuormituksen voimakkuus ja kesto määrittelevät itse kuormitusta eli sen, millaisena se ilmenee, mutta oleellisena säätelevänä tekijänä ovat sekä yksilölliset tekijät että mahdolliset muut samanaikaiset altistavat asiat. Työntekijöiden kokemista kuormitusreaktioista suurin osa palautuu heti kuormittumisen jälkeen tai lyhyen ajan jälkeen. (Lindström, Elo, Kandolin jne., 2003, 11).

Kuormittumiseen vaikuttavat henkilön yksilölliset ominaisuudet, työn kuormitustekijät sekä työpaikan työhön antamat mahdollisuudet ja voimavarat. Kuormitustekijöiden määrä tai laatu ei ole ainut kuormittumiseen liittyvä asia vaan olennaista on se, kuinka paljon työntekijä voi vaikuttaa omaan työhönsä, saako hän työssään tukea muilta työntekijöiltä ja esimieheltään ja millaiset mahdollisuudet hänellä on säädellä työtään. Kuormittuminen voi olla joko haitallista tai sopivaa. Sopiva kuormitus tarkoittaa sitä, että työntekijän jaksaa työskennellä säilyttäen tai jopa parantaen toimintakykynsä. Haitallinen kuormitus taas ilmenee joko ali- tai ylikuormituksena. Alikuormittava työ on liian helppoa tai sitä on liian vähän, ylikuormittava työ on jatkuvasti liian raskasta tai sitä on liikaa. Sopivasti kuormittavasta työstä on

mahdollista palautua tauoilla tai vapaa-aikana, mutta pitkään jatkuva ali- tai ylikuormitus aiheuttaa työntekijälle kyllästymistä, toimintakyvyn alenemista ja oirehtimista. (Tamminen-Peter, 2004, 56-57).

Työkuormitukseen liittyvää työstressiä on tutkittu tiiviisti erityisesti siksi, että se aiheuttaa hyvinvointi- ja terveysongelmia, taloudellisia menetyksiä yhteiskunnalle ja se liittyy työsuorituksiin ja siten tuloksellisuuteen. Lisäksi lainsäädännössä on vaadittu työnantajilta, että työympäristö on turvallinen ja fyysisesti sekä psyykkisesti terveyttä tukeva. Stressi on käsitteenä laaja ja se voidaan jakaa kolmeen osaan: stressitekijöihin, stressireaktioihin sekä yksilön ja ympäristön vuorovaikutuksessa ilmenevään epätasapainoon. Stressitekijät ovat yksilöä kuormittavia tilanteita ja stressireaktiot henkilön elimistössään kokemia fysiologisia ja psykologisia kokemuksia, joita reaktioiden aikana ilmenee. Stressi ympäristön ja yksilön vuorovaikutuksessa tarkoittaa sitä, että henkilö arvioi vuorovaikutustilanteessa omien voimavarojensa loppuvan ja hyvinvointinsa olevan vaarassa. Työhön liittyvää stressiä saattaa syntyä myös työorganisaatiossa tai -yhteisössä. Tällöin se voi ilmetä ihmissuhteisiin liittyvinä ongelmina, sitoutumisen vähenemisenä, lisääntyneinä sairauspoissaoloina sekä lisääntyneinä työpaikanvaihdoksina. (Kinnunen & Feldt, 2005, 14, 16). Työstressitilanne voi pitkittyessään johtaa työuupumukseen eli burnoutiin. (Ahola, 2006, 46).

3.6.1 Työstressi ja työuupumus

Työelämän stressiin on kehitetty erilaisia malleja, kuten tunnetut Karasekin ja Siegristin mallit. Robert Karasekin 1970-luvulla kehittämä työn vaatimusten ja hallinnan mallissa haitallista työkuormitusta kuvataan työn vaatimusten ja hallinnan keskinäisellä suhteella. Työn hallinnalla tarkoitetaan työntekijän mahdollisuuksia vaikuttaa työnsä sisältöön ja työoloihin, työn monipuolisuutta sekä mahdollisuutta osallistua omaa työtä koskevaan päätöksentekoon. Työn vaatimukset ovat muun muassa työn määrällinen ylikuormitus, rooliristiriidat ja työn aikapaine. Kyseisen mallin mukaan työ voi olla joko aktiivista tai passiivista. Aktiivisessa työssä on suuret työn vaatimukset, mutta myös suuret hallintamahdollisuudet. Työ siis vaatii ponnisteluja, mutta työntekijä pystyy vaikuttamaan työnsä sisältöön ja hän tulee kuulluksi työyhteisössään. Aktiivisen työn on mielletty antavan parhaat mahdollisuudet työntekijöiden motivoitua, kehittyä ja oppia työssään. Tätä voidaan kutsua myös hyväksi stressiksi. Passiivinen työ taas vaatii työntekijältä vähän ja hänellä on myös vaikutusmahdollisuuksia työnsä suhteen vähän. Passiivinen työ usein passivoi työntekijän. Se aiheuttaa työmotivaation laskua ja vaikeuttaa työssä oppimista ja kehittymistä. Työntekijä, joka on pitkäaikaisesti passiivisessa työssä, saattaa jopa kokea aiemmin oppimiensa tietojen ja taitojen heikentymistä. (Kinnunen & Feldt, 2005, 18-19).

Lisäksi voidaan eritellä ne työt, jotka kuormittavat vähän ja joissa psyykkiset vaatimukset ovat vähäiset, mutta hallinnan mahdollisuuksia on runsaasti. Tällaiset vähän kuormittavat työt lisäävät työntekijöiden toiminnan vapautta, mutta vähitellen ne haasteettomina johtavat työntekijän passivoitumiseen ja mielenkiinnon kohdistumiseen muihin asioihin. Erittäin suuri sairastumisriski liittyy kuormittaviin töihin, joissa työntekijään kohdistuu suuria psyykkisiä vaatimuksia ja hänellä on samalla hyvin vähäiset hallinnanmahdollisuudet. (Ahola, 2006, 42-43). Karasekin malliin kuuluu myös sosiaalisen tuen ulottuvuus, joka lisättiin malliin 1980-luvulla. Sosiaalinen tuki tarkoittaa muun muassa esimiehen ja työtovereiden antamaa tukea, arvoa ja kannustusta. Karasekin mallissa sekä aktiivinen että passiivinen työ voi olla kollektiivista, jolloin työntekijä saa työssään paljon sosiaalista tukea tai eristäytynyttä, jolloin työhön liittyy vain vähän sosiaalista tukea. Erityisen haitallista on kuormittava työ ilman sosiaalista tukea. (Kinnunen & Feldt, 2005, 20).

Johannes Siegristin ponnistelujen ja palkkioiden malli perustuu määrättyihin työolotekijöihin ja siinä keskitytään työn palkitsevuuteen. Mallin mukaan työssä ponnistelun terveysvaikutukset ovat riippuvaisia siitä saatuun vastineeseen. Suurin sairastumisriski liittyy työntekijän suureen ponnisteluun, josta hän saa vain vähäisen vastineen eli palkkion. Työntekijän terveyteen liittyviä vastineita ovat arvostus eli muilta työntekijöiltä arvonnanto ja kuuluminen yhteiseen ryhmään, taloudellinen korvaus sekä varmuus työpaikan pysyvyydestä. Hyvin haitallisia terveydelle ovat ne työt, joissa henkilö työskentelee jatkuvasti suuresti ponnistellen saamatta riittävää vastinetta. Henkilö saattaa jatkaa työssään, koska muita työpaikkoja ei ole saatavilla, hän odottaa saavansa tulevaisuudessa palkkiota esimerkiksi vakinaisen työpaikan muodossa tai henkilö voi olla myös liian sitoutunut työhönsä ja hänellä saattaa olla korostunut tarve tulla työpaikallaan hyväksytyksi. Erittäin suuri riski ponnistelujen ja palkitsemisen väliseen ristiriitaan on määräaikaissa työsuhteessa työskentelevillä. Oleellista tässä kyseisessä Siegristin mallissa on oikeudenmukaisuus kohtelussa ja päätöksenteossa. Kohtelussa oikeudenmukaisuus näkyy työyhteisön sisäisenä kohteliaisuutena ja toisten työntekijöiden huomioonottamisena. Oikeudenmukaisuus päätöksenteossa tarkoittaa työntekijän mahdollisuutta tulla kuulluksi, jo tehtyjen päätösten korjaamismahdollisuutta sekä selkeitä ja johdonmukaisia periaatteita työpaikalla. (Ahola, 2006, 44-46).

Työuupumusta voidaan kuvata yksilön ja hänen ympäristönsä välisessä vuorovaikutuksessa ilmenevänä epätasapainona. Ympäristön vaatimukset ja yksilön voimavarat eivät kohtaa tai ympäristön tarjoamat mahdollisuudet eivät täytä yksilön odotuksia. Työuupumukselle on olemassa useita erilaisia määritelmiä. Erään määritelmän mukaan siinä on kyse masennuksesta, turhautumisesta ja pitkäkestoisesta väsymyksestä, jotka johtuvat henkilön omistautumisesta ja sitoutumisesta työhön, joka ei lopulta tyydytäkään hänen kunnianhimoisia suunnitelmiaan. Toisen määritelmän mukaan työuupumus liittyy

stressitekijöihin ja siinä henkilön voimavarojen riittämättömyys suhteessa työn vaatimuksiin johtaa henkilön kokemaan väsymystä, uupumusta, jännittyneisyyttä ja ahdistusta. Määritelmän mukaan henkilön tuntiessa kuormittuneisuutta ja stressiä hän etääntyy psykologisesti työstään. (Kinnunen & Hätinen, 2005, 38-39).

Työuupumukselle on hankala löytää yhtä ainutta aiheuttajaa tai syytä. Tutkimuksissa ei ole havaittu työuupumuksen liittyvän pelkästään yksityiselämässä tapahtuviin asioihin tai henkilökohtaisiin ominaisuuksiin eikä sen toisaalta ole havaittu olevan sidoksissa vain työhön ja työoloihin. Tutkimuksissa on kuitenkin ilmennyt, että työuupumuksessa korostuvat työhön liittyvät syytekijät. Tällaisia tekijöitä ovat liian suuri työmäärä ja siihen liittyvä työn määrällinen kuormittavuus, työpaikan sosiaalisissa suhteissa ja esimiestyössä ilmenevät ongelmat sekä uudet työtehtävät ja uusien työvälineiden ottaminen käyttöön. Työuupumuksen taustalla ovat myös työntekijöiden yksilölliset ominaisuudet ja suhde työhön. Esimerkiksi liiallinen vaativuus itseä kohtaan usein uuvuttaa. Toisaalta yksityiselämässä tapahtuvat ongelmat ja muutokset, kuten taloudelliset ongelmat tai avioero, voivat vahvistaa työuupumuksen vaikutuksia. Eräissä tutkimuksissa on perheen ja vapaa-ajan todettu olevan niitä työntekijöiden voimavaroja, joista voidaan tinkiä työnkuormituksen lisääntyessä. Saadut voimavarat käytetään työhön, jotta työn esittämistä haasteista voidaan selviytyä. Tämä kuitenkin aiheuttaa uupumisen lisääntymistä, sillä työhön kulutetut voimavarat eivät tuota haluttuja vastineita työstä. Tutkimuksen mukaan ylikuormitus ilmenee täten selvemmin työntekijöiden kotona kuin työssä, sillä työntekijän panostaessa voimavaransa työhön hän selviytyy siitä, mutta kotona asiat eivät enää toimi. Leiterin ja Maslachin mukaan työuupumukseen johtavan yksilön voimavarojen ja työolojen välinen epätasapaino voi näkyä vaikutusmahdollisuuksien vähyytenä, liiallisena työmääränä, palkitsemisen puutteena, ristiriitoina henkilön omien ja organisaation arvojen välillä tai oikeudenmukaisuuden ja yhteisöllisyyden puuttumisena. Jos edellä mainitut asiat ovat työpaikalla kunnossa, johtaa se myönteiseen kehitykseen, jota voidaan kuvata suomennetulla käsitteellä työn imu. (Kinnunen & Hätinen, 2005, 49-51).

3.6.2 Työn imu, sitoutuminen ja työtyytyväisyys

Työn imusta on olemassa kaksi hieman erilaista määritelmää, joita ovat työuupumustutkijoiden Christina Maslachin ja Michael Leiterin määritelmä sekä Wilmar Schaufelin näkökulma. Maslach ja Leiter kuvaavat työn imua vastakohdaksi työuupumukselle. Työn imu sisältää määritelmän mukaan sitoutuneisuuden, energisyyden ja pystyvyyden kokemuksia. Vastakkaisuus ilmenee tässä siten, että energisyyden on kuvattu olevan vastakohtana uupumusasteiselle väsymykselle, pystyvyyden ammatillisen itsetunnon heikentymiselle ja sitoutuneisuuden kyynistymiselle. Wilmar Schaufelin mukaan työn imu ja työuupumus ovat vastakkaisia mutta kuitenkin erillisiä. Hän kuvaa työn imun käsitettä

myönteiseksi tunne- ja motivaatiotilaksi, johon liittyvät työntekijän tuntemukset omistautumisesta, työhön uppoutumisesta ja tarmokkuudesta. Omistautuminen ilmenee työn merkityksellisyytenä ja haasteellisuutena, ylpeyden ja innokkuuden tuntemuksina työtä kohtaan. Uppoutuminen taas tarkoittaa syvää keskittymistä, joka tuottaa työntekijälle iloa ja voi myös aiheuttaa vaikeuksia työstä irrottautumisessa. Tarmokkuutta voidaan kuvata sinnikkyyttenä ja energisyytenä, johon liittyy halu panostaa omaan työhön. (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen, 2005, 68-69).

Työn imun käsite on läheinen Bertil Gardellin käyttämälle työn ilon käsitteelle. Tähän edellä mainittuun käsitteeseen kuuluvat muun muassa merkityksellisyyden, sitoutumisen ja viihtymisen kokemukset työssä. Toinen työn imua muistuttava käsite on niin kutsuttu virtaus. Virtauksessa henkilö innostuu osallistumaan haastavaan tehtävään ja kokee samalla hallinnan ja kontrollin tunnetta, voimakasta tehtävään keskittymistä sekä miellyttävää pätevyyden tunnetta. Virtaus liittyykin työn imuun uppoutumisen osa-alueen kautta. Työn imu ja virtaus eroavat toisistaan ajalliselta kestoaltaan, sillä työn imu on pysyvämpää eikä se kohdistu nimenomaan tiettyyn tehtäväsuoritukseen kun virtaus taas on hetkellinen huippuelämys. (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen, 2005, 68-69).

Työn imu ja työn voimavaratekijät ovat yhteydessä toisiinsa. Tutkimuksissa työn imua ovat edistäneet muun muassa esimiehen tuki, vaikutusmahdollisuudet työssä, innovatiivisuus, hyvä tiedonkulku ja työpaikan hyvä ilmapiiri. Työn imun on huomattu olevan yhteyksissä myönteisiin työasenteisiin, kuten vähäisiin eläkeaikeisiin ja työpaikanvaihtosuunnitelmiin. On myös havaittu, että työntekijän kokiessa runsaasti työn imua, vähenee hänen kokemansa työuupumus. Nämä eivät kuitenkaan poissulje toisiaan, vaan henkilön on mahdollista kokea samanaikaisesti sekä työuupumusta että työn imua. Työn imu on melko uusi käsite ja sitä on tutkittu lähinnä poikkileikkaustutkimuksilla. Näin ollen tarvitaan pitkittäistutkimuksia ja lisää tietoa, ennen kuin voidaan tarkemmin tietää työn imua edistävästä tekijöistä tai sen seurauksista. (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen, 2005, 71-73).

Työtyytyväisyys on eräs tutkituimmista myönteisen hyvinvoinnin kuvaajista. Sillä kuvataan yleisesti sitä, kuinka tyytyväisiä tai tyytymättömiä työntekijät ovat työhönsä. Työtyytyväisyyden on katsottu olevan työhön kohdistuva myönteinen asenne, ja työtä tekemällä henkilö pyrkii saavuttamaan niitä tavoitteita, jotka hän on työlleen asettanut. Yleisen työtyytyväisyyden ohessa tutkitaan yleisesti myös henkilöiden tyytyväisyyttä työn eri osa-alueisiin, joka antaakin hyödyllisempää tietoa kuin pelkän yleisen työtyytyväisyyden tutkiminen. Työtyytyväisyyttä ennakoiviksi tekijöiksi on listattu muun muassa työn itsenäisyys, työn merkityksellisyys, työstä saatu palaute, työtehtävien vaihtelevuus, työn varmuus, työntekijöiden oikeudenmukainen kohtelu, esimiehen tuki ja työpaikan hyvät ihmissuhteet. Työhönsä tyytyväisillä henkilöillä on havaittu vahvaa sitoutuneisuutta

organisaatioonsa ja stressioireiden vähäisyyttä. Lisäksi työtyytyväisyys näkyy vähäisinä poissaoloina ja organisaation tehokkuutena. (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen, 2005, 59-63).

Työsitoutuneisuus on henkilön samaistumista työhönsä, jolloin työroolista muodostuu eräs keskeinen osa henkilön elämää ja minäkäsitystä. Työrooliin samaistumisessa oleellista on se, kuinka hyvin työ tyydyttää henkilön siihen osoittamia tarpeita. Henkilö omistautuu ja sitoutuu sitä enemmän työhönsä, mitä paremmin hänellä on mahdollisuus tyydyttää hänelle oleellisia tarpeita työssään. Näitä tyydytettäviä tarpeita ovat muun muassa mahdollisuus saada vastuuta työssään ja itsensä toteuttaminen. Työsitoutuneisuus on yhteydessä muihin myönteisiin työasenteisiin, kuten työpaikan vaihtamattomuuteen ja työtyytyväisyyteen. Työsitoutuneisuudella ei ole löytynyt merkittäviä yhteyksiä hyvinvointiin ja terveyteen. On kuitenkin havaittu, että työsitoutuneet ovat tyytyväisempiä työhönsä kuin heikosti sitoutuneet. Toisaalta vahva työsitoutuneisuus muodostaa riskitekijän terveydelle, jos henkilöllä runsaasti stressitekijöitä työssään. Voimakkaasti työhönsä sitoutuneet henkilöt, jotka kokevat työnsä keskeiseksi osaksi elämäänsä, reagoivat helpommin ja voimakkaammin työssä ilmeneviin stressitekijöihin kuin ne henkilöt, jotka eivät ole työhönsä vahvasti sitoutuneita. (Mäkikangas, Feldt & Kinnunen, 2005, 63-64, 67-68).

3.7 Palautuminen työkuormituksesta

Palautumisesta on olemassa useita, erilaisia määritelmiä. Näissä määritelmissä palautuminen kuvataan tapahtuvaksi kuormittavan stressitilanteen jälkeen. Palautumisen on siis tarkoitus korjata ne kielteiset vaikutukset, joita kuormitus ja stressi ovat aiheuttaneet henkilölle ja hänen elimistölleen. Sitä voidaan kuvata myös moniulotteisena prosessina, joka sisältää psykologisia ja fysiologisia tekijöitä, ja jonka aikana henkilö voi täydentää voimavarojaan. Tämän näkökulman mukaan palautuminen voi alkaa vasta sitten, kun henkilöllä on mahdollista levätä tarpeeksi työjaksojen välissä. Palautumisen voidaan katsoa onnistuneen silloin, kun henkilön elimistö on stressikokemusten jälkeen palautunut perustasolleen riittävän pitkäksi aikaa ja kun henkilö tuntee olevansa valmis sekä kykenevä jatkamaan työtehtävässään. Palautumiseen liittyviä teoreettisia malleja on esitetty varsin vähän verrattuna stressi- ja kuormitusprosessia kuvaaviin mallinnuksiin. Eräs harvoista palautumisen malleista, joka painottaa palautumisen psykologista näkökulmaa, on Mejmanin ja Mulderin ponnistelujen ja palautumisen malli. Toinen palautumistutkimuksissa käytetty psykologinen malli on Hobfollin voimavarojen säilyttämisteoria. Tämän mallin avulla voidaan kuitenkin kuvata pelkästään niitä ehtoja, joiden toteutuessa palautuminen on mahdollista. (Kinnunen & Feldt, 2009, 8).

Ponnistelujen ja palautumisen mallissa tarkastellaan työntekijän työssään kokemien ponnistelujen ja palautumisen välistä suhdetta. Työntekijä siis ponnistelee työssään joka

päivä, jotta hän pystyisi vastaamaan työhönsä liittyviin vaatimuksiin omien voimavarojensa mukaan. (Kinnunen & Feldt, 2009, 8-10). Työn vaatimukset ovat työhön liittyviä sosiaalisia, organisatorisia, fyysisiä tai psyykkisiä ponnisteluja, jotka aiheuttavat työntekijälle fyysistä tai psyykkistä kuormitusta ja kulumista. Vaatimuksia ovat muun muassa työn kiireisyys, työympäristöön liittyvät rasitustekijät kuten melu ja työhön liittyvät vaativat vuorovaikutustilanteet esimerkiksi asiakkaiden kanssa. Työn voimavarat ovat niitä asioita, joiden avulla työntekijät voivat saavuttaa työlleen asettamia tavoitteita ja edistävät heidän kehittymistään ja oppimistaan työssään. Voimavaroja ovat muun muassa työpaikan varmuus, työstä saatu palaute, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä sekä esimieheltä ja työtovereilta saatu sosiaalinen tuki. (Kinnunen, Siltaloppi & Mauno, 2009, 42). Työntekijä kokee työpäivän aikana ponnisteluista johtuen kuormitusreaktioita, jotka näyttäytyvät sekä yksilön käyttäytymisessä, subjektiivisissa kokemuksissa että fysiologisina reaktioina. Työn vaatimuksista johtuvat kuormitusreaktiot vähenevät työajan jälkeen ja palautumisprosessi voi käynnistyä. Palautuminen voi siis alkaa, kun työn vaatimustekijä ei ole enää läsnä. Ponnistelujen ja palautumisen välillä vallitsee tasapaino, jos työntekijällä on riittävästi aikaa palautua aiemmasta kuormituksesta, ennen kuin ponnistelut työn vaatimusten takia taas alkaa. Epätasapaino ponnistelujen ja palautumisen välillä tarkoittaa taas sitä, kun palautuminen ei ole ollut riittävää tai ei ole ylipäätään onnistunut. Tällainen tilanne on työntekijän hyvinvoinnin ja terveyden kannalta riskitekijä varsinkin silloin, jos epätasapaino on erittäin suuri ja se jatkuu pitkän aikaa. Epätasapainotilanteessa työntekijän on kohdattava työhönsä liittyvät vaatimukset väsyneenä eikä riittävää palautumista ole tällöin tapahtunut. Jos työhön liittyvät vaatimukset ovat yhtä haastavia kuin aiemmin, on työntekijän ponnisteltava vielä enemmän pystyäkseen suoriutumaan työstään. Tällainen epätasapaino palautumisen ja ponnistelujen välillä saattaa johtaa siihen, että työntekijällä ilmenee univaikeuksia, voimakasta väsymystä ja psykosomaattisia oireita. Ponnistelujen ja palautumisen malli korostaa työajan ulkopuolisen palautumisen yhteyttä siihen, kuinka hyvin työntekijä pystyy seuraavana työpäivänään ottamaan vastaan työn vaatimukset ja ponnistelemaan selviytyäkseen niistä. Epätasapainon vallitessa työntekijällä on vähemmän voimavaroja, mikä taas lisää työhön liittyviä kielteisiä tunteita ja stressiä. (Kinnunen & Feldt, 2009, 8-10).

Hobfollin voimavarojen säilyttämisteoria on kehitetty stressin tutkimisen yhteydessä, mutta sitä voidaan käyttää myös palautumisen yleisten ehtojen kuvaamisessa. Teorian keskeisenä ajatuksena on se, että ihmiset pyrkivät joko saavuttamaan tai säilyttämään sellaiset asiat, joita he arvostavat. Tällaisia asioita kutsutaan voimavaroiksi ja ne voidaan jakaa aineellisiin tekijöihin (esimerkiksi talo tai auto), olosuhteisiin (esimerkiksi varma ja pysyvä työpaikka), henkilökohtaisiin ominaisuuksiin (esimerkiksi itsearvostus) ja erilaisiin energian muotoihin (esimerkiksi tieto ja voima). Ihmiset eroavat toisistaan siinä, millaisia voimavaroja he haluavat saavuttaa ja mitä voimavaroja he arvostavat. Hobfollin mallin mukaan palautumista

voi tapahtua kolmella eri tavalla, joita ovat uhattujen voimavarojen turvaaminen, menetettyjen voimavarojen palauttaminen ja uusien voimavarojen hankkiminen. Oleellista on siis suojata työntekijä voimavarojen menettämiseltä ja myös lisätä niitä. Lisäksi voimavarojen saamisella ja niiden menettämisillä on taipumus kasautua, jolloin yhden voimavaran menetys johtaa usein toisen menettämiseen ja yhden voimavaran saavuttaminen merkitsee yleensä mahdollisuutta saada niitä lisää. Mallin mukaan menetykset ovat kuitenkin merkityksellisempiä hyvinvoinnin kannalta kuin saavuttamiset. Työkuormituksesta palautumisen näkökulmasta olennaisia ovat sisäiset voimavarat kuten myönteinen mieliala ja energia. Hobfollin teoriamalli siis kuvaa niitä yleisiä ehtoja, joiden avulla työuupumusta ja työstressiä voidaan välttää eikä niinkään itse palautumisprosessia. (Kinnunen & Feldt, 2009, 10-11).

Työkuormituksesta palautumiseen liittyy käsite itse koettu palautumisen tarve, jolla tarkoitetaan työntekijän pakottavaa tuntemusta saada aikaan katkos itsensä ja työn vaatimusten välille. Toisin sanoen käsite kuvaa työntekijän kokemaa hetkellistä haluttomuutta työskennellä senhetkisten tehtävien parissa tai ottaa vastaan uusia. Palautumisen tarve on emotionaalinen tila, jossa henkilö kokee energian puutetta ja ärtymyksen tunteita. Hän saattaa kokea myös tarvetta vetäytyä sosiaalisista vuorovaikutustilanteista. Palautumisen tarve ennakoii usein stressiä ja pidempiaikaista väsymystä ja se viittaa riittämättömään palautumiseen. Tämän vuoksi olisi tärkeää, että työntekijät itse tunnistaisivat palautumisen tarpeesta kertovat ensimerkit. Tutkimusten mukaan palautumiseen liittyvät ongelmat johtavat usein myöhemmässä vaiheessa työstä poissaoloihin, työpaikan vaihtoon ja työuupumukseen. Irtiottoja työstä-kirjassa on esitelty Tampereen yliopiston psykologian laitoksen tutkimusprojektin ”Työstä irrottautumisen ja palautumisen rooli hyvinvoinnin ylläpidossa” päätulokset. Saatujen tulosten mukaan naiset kokivat enemmän palautumisen tarvetta kuin miehet ja iältään 50-54-vuotiailla oli enemmän ongelmia palautumisessa kuin alle 30-vuotiailla henkilöillä. Lisäksi ylipitkää eli yli 50-tuntista työviikkoa tekeville työntekijöillä oli suurempi riski palautumisen ongelmiin kuin niillä työntekijöillä, jotka tekivät alle 35-tuntista työviikkoa. Palautumisen tarvetta lisäsi myös työajan epäsäännöllisyys ja vuorotyö. Perhetilanteella eli parisuhteella ja kotona asuvilla lapsilla, ei tutkimustulosten mukaan ollut yhteyttä työkuormituksesta palautumiseen. (Kinnunen & Feldt, 2009, 11-12, 14).

Keskeinen osa palautumista tapahtuu vapaa-ajalla, varsinkin sen määrällä ja laadulla on merkitystä. Vapaa-ajalla työntekijä voi tehdä itselleen mieluisia asioita, jotka taas mahdollistavat vähentyneiden voimavarojen täydentämisen ja palauttamisen. Vapaa-aika voidaan kuvata sellaiseksi ajaksi, jolloin henkilö voi kokea olevansa vapaa velvollisuuksistaan ja rooleistaan. Tällöin hän pystyy rentoutumaan ja virkistymään. Tutkimusten mukaan varsinkin niin sanottu oma aika on erittäin merkittävä tekijä työkuormituksesta

palautumisessa. Oman ajan saaminen on edellytyksenä palautumisen onnistumiselle. Tutkimusten mukaan palautumisen onnistuminen vaarantuu silloin, kun oman ajan määrä jää alle kymmeneen tuntiin viikossa ja erityisesti silloin, kun henkilö kokee saavansa liian vähän omaa aikaa. Yleisesti voidaan todeta, että vapaa-ajan määrällä ja sillä, miten se vietetään, on suuri merkitys työkuormituksesta palautumisen kannalta. Palautumista estäviä toimintoja ovat työhön liittyvien toimintojen tekeminen vapaa-ajalla sekä kotityöt ja lastenhoito. (Siltaloppi & Kinnunen, 2009, 99-102, 104).

Kotona tehtävä työ kuluttaa työntekijöiden voimavaroja samalla tavoin kuin työpaikalla tehtävä työ, joten se kuormittaa ja estää palautumisen. Kotityöt vaativat henkilöiltä ponnisteluja ja niihin liittyy usein myös pakkoa eli ne on suoritettava. Erityisen kuormittavia ovat tilanteet, joissa työntekijä joutuu heti kotiin tullessaan tekemään väsyneenä kotitöitä. Erityisesti naisilla uhkana on niin sanottu kaksoiskuormitus, jossa palkkatyön lisäksi kotityöt kasaantuvat toiselle puolisoista eli yleensä naisille. Parhaiten palautumista edistävät liikunta sekä sosiaaliset suhteet ja niin sanottu lepäily eli voimien koonti. Myös luonnosta nauttiminen ja kulttuuriharrastukset kuten elokuvat ja teatteri ovat varsinkin naisten mielestä palauttavia toimintoja. Vapaa-ajan toimintojen avulla työntekijät pystyvät psykologisesti irrottautumaan työstään. Ne myös auttavat rentoutumaan ja luovat kontrollin tunteita, jolloin työstä palautumisen vaikeudet vähenevät. Vapaa-ajan toimintojen vaikutukset saattavat perustua mielialan kohentumiseen ja myönteisten tunnetilojen syntymiseen. (Siltaloppi & Kinnunen, 2009, 104-105, 111-112).

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Toteutin työni aineistonkeruun anonymina lomaketutkimuksena. Olen valinnut lomaketutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi, koska sen avulla saan laajan tutkimusaineiston ja kyseinen menetelmä takaa myös vastaajien nimettömyyden. Valitsin kolme päiväkotia Hyvinkäältä, jotka suostuivat mukaan tähän opinnäytetyöhön. Järvenpäässä päivähoidon varhaiskasvatusohjaaja valitsi sopivat päiväkodit. Näiden päiväkotien työntekijät pystyivät päättämään, täyttävätkö he lomakkeen työpaikallaan vai kotona. Toimitin lomakkeet päiväkoteihin viikoilla 5 ja 6, helmikuussa 2010. Päiväkodeissa lomakkeet palautettiin nimettömänä vastauslaatikkoon. Lomakkeisiin oli liitettynä vastauskuoret postimerkillä ja omalla osoitteellani varustettuna, joten jos työntekijä halusi vastata kotonaan, hän pystyi palauttamaan lomakkeen joko vastauslaatikkoon tai postittamaan sen. Vastausaikaa työntekijöillä oli kaksi viikkoa ja viikon kuluttua lomakkeiden toimittamisesta lähetin päiväkoteihin muistutusviestin lähettämällä johtajalle sähköpostia.

Kokosin lomakkeen kysymykset käyttämällä Likert-asteikkoa sekä avoimia kysymyksiä. Likert-asteikon avulla on mahdollista selvittää vastaajien mielipiteitä erilaisista esittämistäni väittämistä ja avoimien kysymysten avulla olen saanut tarkempaa tietoa tietyistä kysymistäni asioista. Lomakkeen kysymykset olen kerännyt eri lähteistä, kuten QPS Nordic-käsikirjasta sekä aiemmista työhyvinvointiin liittyvistä opinnäytetöistä. Osan kysymyksistä olen muokannut itse. Tarkoitukseni on ollut tehdä lomakkeesta mahdollisimman selkeä, lyhyt ja helposti täytettävä. Olen tehnyt lomakkeelle esitestauksen ennen varsinaista lomaketutkimusta muuttanut sitä testauksessa saatujen palautteiden pohjalta. Esitestauksessa joukko päivähoitoalan työntekijöitä luki lomakkeen läpi ja kommentoi sen toimivuutta sekä antoi muutosehdotuksia.

4.1 Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat

Työssäni käytän sekä kvalitatiivisia että kvantitatiivisia menetelmiä. Tein tämän valinnan, koska oma työni ei ole selkeästi vain tilastollinen tai laadullinen tutkimus. Koen, että tutkimusta ei ole nykyään pakko jaotella tilastolliseksi tai laadulliseksi, vaan molemmat tutkimusmenetelmät täydentävät toisiaan. Hirsjärvi, Sajavaara ja Remes kertovat (2005, 126) kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimuksen eroista. Heidän mukaansa jaottelun käyttö auttaa vain hahmottamaan yleisiä linjoja ja vastakkainasettelu näiden kahden tutkimusmenetelmän välillä haluttaisiin monien tutkijoiden mielestä jo poistaa. Työni on siis laadullinen tutkimus, jossa olen käyttänyt tilastollisia menetelmiä aineistonkeruussa ja tulosten kuvaamisessa.

Kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta voidaan ilmaista sen pyrkimyksenä kuvata todellista elämää. Tällä tutkimustavalla kohdetta halutaan tutkia mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Laadullisen tutkimuksen tarkoituksena voidaan pitää tosiasioiden löytämistä ja paljastamista eikä niinkään varmentaa jo olemassa olevia väittämiä. Kvalitatiiviseen tutkimukseen liittyy muun muassa ihmisten suosiminen tiedonkeruussa, kohdejoukon valitseminen tarkoituksenmukaisesti eikä satunnaisotosta käyttämällä sekä tutkittavien tapausten käsittely ainutlaatuisuutta korostaen ja aineiston analysointi tämä huomioiden. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara, 2005, 152, 155). Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on valita tietty kohde tai ilmiö ja pyrkiä ymmärtämään sen merkityksiä. Tutkija käyttää työssään menetelminä muun muassa teemahaastattelua ja osallistuvaa havainnointia. Olennaista menetelmissä on saada kohdejoukon näkökulmat esiin. Tutkija ei niinkään käytä mittausvälineillä saatavaa tietoa, vaan keskittyy keskusteluihin tutkittavien henkilöiden kanssa ja omiin havaintoihinsa. Laadullisen tutkimuksen avulla ei pyritä yleistettävyyteen vaan saatuja aineistoja käsitellään erillisinä ja ainutlaatuisina tapauksina. (Laadullinen tutkimus, 2009). Laadullinen tutkimus voidaan yksinkertaistettuna kuvata aineiston ja siihen liittyvän analyysin muodon kuvaamisena ei-numeraalisesti. Tällöin tämäntyyppiseen aineistoon voidaan soveltaa myös kvantitatiivisia lukutapoja. Kvalitatiivista tutkimusta on usein määritelty myös suhteessa kvantitatiiviseen tutkimukseen eli niin sanotusti vastakkain asettelemalla laadullinen ja tilastollinen tutkimus. Käsiteltäessä tutkimuksen hyvyttä tai huonoutta on tämäntyyppinen vertailu turhaa. Tärkeintä on tehdä tutkimusta kyseessä olevaan tutkimusongelmaan sopivilla menetelmillä. (Eskola & Suoranta, 2003, 13-14).

Laadullisen tutkimuksen kohteena on siis tavallisimmin ihminen ja ihmisen maailma, joiden yhdistelmää voidaan kutsua elämismaailmaksi. Elämismaailma on siis se yleinen kokonaisuus, jossa ihmistä on mahdollista tarkastella. Tämä kokonaisuus voi siis koostua sellaisista tutkimuskohteista, joissa keskiössä ovat yksilö, yhteisö, arvotodellisuus, sosiaalinen vuorovaikutus sekä ylipäätään ihmisten väliset suhteet. Laadullinen tutkimus tapahtuu kokonaisuudessaan ihmisten elämismaailmassa, joten tutkija on myös osa tätä maailmaa. Tutkija ei ole missään vaiheessa elämismaailman ulkopuolella. Näin ollen hänen oma tapansa käsittää ne kysymykset, joita hän muiden ihmisten kohdalla tutkii, vaikuttavat oleellisesti koko ajan hänen omassa tutkimuksessaan. Laadulliselle tutkimukselle on tyypillistä myös tutkimuskohteen ainutkertaisuus, joka on joko yksittäinen tai useampi henkilö. Huolimatta siitä, että tavoitteena on saada esille yleisyyttä tutkimuksen kautta, on myös tärkeää, että tutkittavien ainutkertaisuus säilyy. Tutkimuksen kohteen ainutkertaisuuden ja yksittäisyyden huomioon ottaminen on laadullisen tutkimuksen piirre. (Varto, 1992, 23, 26, 79).

Kvantitatiivisessa eli tilastollisessa tutkimuksessa korostetaan yleisiä syyn ja seurauksen lakeja. Tutkimuksen taustalla on ajatus siitä, että todellisuus on rakentunut tosiasioista, joita voidaan objektiivisesti todentaa. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeistä on muun muassa

hypoteesien esittäminen, tutkittavien henkilöiden valinta otosmenetelmällä, käsitteiden määrittelemine sekä aineiston muuttaminen tilastollisesti käsiteltävään muotoon. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara, 2005, 130-131). Kvantitatiivisessa tutkimuksessa käytetään tarkoin rajattua tutkimuskohdetta ja havaintoaineiston on sovelluttava numeeriseen mittaamiseen. Tulosten ja johtopäätösten tekeminen perustuu saadun aineiston tilastolliseen analysointiin, joka tarkoittaa esimerkiksi prosenttitaulukoiden käyttämistä sekä tulosten merkitsevyyden tilastollista testaamista. (Lehtonen, Nurmi ja Teppinen, 2006, 42).

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tiedon hankintaa määrittelevät yleensä aiempaan informaatioon pohjautuvat käsitykset ilmiöstä sekä näiden käsitteiden pohjalta muokattu teoria kyseisestä, tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Tuotettua teoriaa ei voida pitää todellisuuden kuvana huolimatta siitä, että se viittaa todellisuuteen. Ilmiötä voidaan ennustaa, kuvailla ja selittää teorian käsitteiden avulla. Teorian avulla on mahdollista rakentaa malleja käsitteisiin liittyvistä yhteyksistä ja sitten testata niiden ja todellisuuden yhdenmukaisuutta tutkimuksen kautta. Tutkimusongelmiin voidaan saada vastaukset analysoimalla havaintoaineisto ja tekemällä tilastollisia johtopäätöksiä. Tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä tai tutkijan kiinnostuksesta riippuu se, kuinka yleistä tai tarkkaan suunnattua teoriaa tutkimuksessa tarvitaan. (Erätuuli, Leino ja Yli-Luoma, 1996, 97).

Omassa työssäni laadullisen tutkimuksen piirteitä ovat nimenomaan kohdejoukon valitseminen ja tapausten ainutkertaisuus. Aineistonkeruussa käytän ihmisiltä saatavia tietoja. Nämä tiedot kerään kuitenkin kyselylomakkeella, joka lähdekirjallisuudessa liittyy kvantitatiiviseen tutkimukseen. Näin ollen en käytä laadullisia aineistokeruumenetelmiä, kuten haastattelua tai havainnointia. Tutkimukseni pohjalta en aio tehdä yleistyksiä, sillä tutkimukseen osallistuvien henkilöiden määrä on siihen melko pieni. Työni aihe on lisäksi melko huonosti yleistettävissä, koska työhyvinvointi on omakohtainen ja ei-konkreettinen asia. Näin ollen tutkimuksen tulokset antavat tietoa kyseisten päiväkotien työntekijöistä eivätkä esimerkiksi Etelä-Suomen päiväkotihenkilökunnan työhyvinvoinnista.

4.2 Lomaketutkimusprosessiin liittyvät tekijät

Ennen kuin tutkija voi aloittaa lomaketutkimuksensa, tulee hänellä olla yleiskuva tutkimuksesta. Tämä tarkoittaa käsityksen saamista siitä, mitkä ovat prosessin vaiheet ja niiden vaatima aika sekä ajatusta muodostuvasta tutkimuskokonaisuudesta. Se, miten tutkija käsittää tutkimuksen luotettavuuden, ohjaa prosessin suunnittelua ja toteuttamista. Luotettavuutta voidaan mitata reliabiliteetin ja validiteetin käsitteillä, joista yhdessä muodostuu mittarin kokonaisluotettavuus. Validiteetti kuvaa mittauksen pätevyyttä eli toisin sanoen sitä, pystyykö sillä mittaamaan niitä käsitteitä ja ominaisuuksia, joita varten se on rakennettu. Reliabiliteetilla tarkoitetaan pysyvyyttä eli mittauksen kyvykkyyttä antaa ei-

sattumanvaraisia vastauksia. Lomaketutkimuksesta saatavien vastausten laadun tarkastelussa voidaan luotettavuutta kuvata vertailtavuutena, tutkittavuutena ja relevanssina suhteena tutkimuksen tavoitteisiin. Tällöin oleellista on tutkijan kyvykkyys tulkita vastaukset siten, kuin niiden antajat ovat tarkoittaneet. (Ahola, 2007, 48).

Lomake- eli kyselytutkimuksen hyötynä voidaan pitää yleisesti sitä, että niitä käyttämällä on mahdollista hankkia laaja tutkimusaineisto, eli tutkimukseen voi tällöin osallistua paljon ihmisiä ja tutkijan on mahdollista kysyä monia asioita. Kyselylomakkeen etuna on myös tehokkuus, sillä sen avulla voidaan säästää sekä tutkijan työtä että aikaa. Lomake, joka on hyvin suunniteltu, auttaa aineiston nopeassa tallennuksessa ja analysoinnissa. Ongelmia voi kuitenkin ilmetä tulosten tulkinnassa. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara, 2005, 184). Kyselytutkimuksissa ilmenee myös huonoja puolia. Aineisto saattaa osoittautua pinnalliseksi ja tutkimuksen teoreettinen taso voi olla alhainen. Haittatekijöinä voidaan pitää myös esimerkiksi sitä, että tutkija ei voi tietää, kuinka hyvin vastaajat ovat perehtyneet kyselyn aihepiiriin tai miten vakavasti he ovat suhtautuneet kyseiseen tutkimukseen. Tutkija ei voi siis olla tietoinen siitä, ovatko vastaajat pyrkineet rehellisyyteen ja tarkkuuteen vastauksissaan. Haittaa aiheutuu myös siitä, ettei ole varmaa tietoa kyselyn vastausvaihtoehtojen onnistuneisuudesta nimenomaan vastaajien näkökulmasta. Tällöin vastauksiin voi liittyä väärinymmärryksiä, joita on hankala kontrolloida. Näiden edellä mainittujen seikkojen lisäksi toimivan lomakkeen rakentaminen vie aikaa ja vaatii tekijältä erilaisia tietoja ja taitoja. Kyselytutkimukseen liittyy vastaamattomuutta eli katoa, joka voi joskus olla suurta. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara, 2005, 184).

4.3 Lomakkeen rakentaminen

Kysymysten avulla tutkija voi muuttaa valitut indikaattorit kielelle, jonka vastaaja voi ymmärtää. Kysymyksillä on suuri merkitys. Pyrkimyksenä on se, että vastaajille lomakkeen kysymykset merkitsevät samaa asiaa, mutta niiden tulisi kuitenkin mitata tiettyjä asioita, mihin ne on suunniteltu. Kysymysten tulisi olla sellaisia, että vastaajat kykenevät vastaamaan niihin ja että heillä on vastaamiseen vaadittu tieto. Erityisesti kyselytutkimuksessa tulisi kysymysten sanamuodot olla sellaisia, että tutkijan tarkoitus välittyisi selkeästi vastaajalle. (Ahola, 2007, 56-57). Kysymykset voidaan yleensä jakaa kahteen kysymystyyppiin, avoimiin kysymyksiin ja monivalintakysymyksiin. Avoimien kysymysten vastaukset kirjoitetaan niille varattuun tilaan ja monivalintakysymyksissä on laadittu valmiit vastausvaihtoehdot. Näiden kahden kysymystyyppin välimuoto on kiinteiden vastausvaihtoehtojen jälkeen esitettävä, täydentävä ja avoin seurantakysymys. Avointen kysymysten teossa on muistettava kysyä yhtä asiaa kerrallaan. Monivalintakysymyksissä pitäisi esittää kaikki mahdolliset vastausvaihtoehdot ja vastaajan tulisi voida valita vain yksi niistä. Vaihtoehtojen tulee olla toisensa poissulkevia. (Alkula, Pöntinen ja Ylöstalo, 2002, 132-133).

Kysymysten jäsentäminen tehdään sen mukaan, minkälaista tietoa niillä pyritään saamaan. Kysymykset voidaan jakaa tosiasioita mittaaviin ja subjektiivista tilaa mittaaviin kysymyksiin. Tosiasiakysymyksillä halutaan tietää menneisyydessä tapahtuneita asioita tai käyttäytymistä. Tällöin vastaajien tulee tehdä arviointeja ja muistaa asioita. Subjektiivisilla kysymyksillä tarkoitetaan mielipiteitä tai asenteita mittaavia kysymyksiä eli ne selvittävät tutkittavan henkilön suhtautumista johonkin asiaan. Asennekysymyksissä on useita väittämiä, jotka on esitetty asteikkona. Asenneasteikkoja ovat Likertin, Thurstonen ja Guttmanin skaalat. Tosiasiakysymyksissä ja subjektiivisia asioita kysyttäessä vastauksiin liittyvät luotettavuusongelmat ovat yhteydessä siihen, miten vastaajat ymmärtävät kysymykset, miten he tulkitsevat niiden tarkoituksen ja millainen kyky ja halu heillä on vastata tarkasti. Lomakkeen rakenteen tulisi olla kysymysten ohella vastaajaa rohkaiseva. Niinpä lomakkeen tulisi olla melko lyhyt, sen tulisi keskittyä vain tutkittavaan aiheeseen ja siirtymisen kysymyksestä toiseen tulisi olla joustavaa. Lomakkeen täyttämisen tulisi olla vastaajalle kiinnostavaa. Kysymysten tulisi olla loogisessa järjestyksessä ja saman aihepiirin kysymykset on syytä ryhmitellä yhteen. Lomakkeen alkuun kannattaa sijoittaa helppoja ja kaikille sopivia kysymyksiä. Lomaketta suunniteltaessa on otettava huomioon myös kysymysjärjestyksen vaikutus tuloksiin. Lomakkeen graafisella ulkonäöllä on myös oma merkityksensä. Hyvä ulkonäkö voi ratkaista sen, täyttääkö vastaaja lomakkeen. Se on tärkeä tekijä myös vastaamisen motivoinnin sekä kerätyn aineiston luotettavuuden kannalta. (Ahola, 2007, 57-58, 61).

Lomakkeessa käytettäviä mittareita valittaessa tulisi päättää se, käytetäänkö valmiita, jo olemassa olevia mittareita vai kannattaako kehittää itse uusia mittareita. Valmiiden mittarien hyvänä puolena on mahdollisuus verrata tutkimustuloksia aiemmin saatuihin tuloksiin ja käyttää tätä vertailua omassa työssään. Valmiiden mittarien käytössä olennaista on muistaa mittarin stabiliteetti eli se, saadaanko kyseisellä mittarilla samoja tuloksia eri mittauskerroilla. Mittarin tulisi siis olla luotettava ja riippumaton muista vaikuttavista tekijöistä kuten esimerkiksi olosuhteista lomaketta täytettäessä tai lomakkeen täyttöpaiikasta. Olennaista on myös selvittää, millaiselle ryhmälle aikaisemmat tutkimukset on suunnattu, sillä sama mittari voi toimia hyvin eri tavoin erilaisten kohderyhmien kohdalla. Tutkimuksen tarkoituksena voi tietenkin olla tietyn mittarin käyttö erilaisessa kohderyhmässä ja tästä saatujen tulosten raportointi. Mikäli valmista mittaria ei ole, on mahdollista kehittää sellainen itse. Tällöin on ensin selvitettävä se, mitä halutaan mitata. Tämän jälkeen tutkimuksen käsitteet on operationalisoitava eli muutettava käsiteltävään muotoon pilkkomalla tutkimuksen teema osakysymyksiksi tai osaväitteiksi. Seuraavaksi on päätettävä, miten asia esitetään eli käytetäänkö suoraa kysymystä vai väittämää. On myös ratkaistava, minkä tyyppisellä skaalalla vastaus tulisi antaa. Tämän tyyppinen mittari on esitestattava. Kohderyhmän tulisi olla mahdollisimman samankaltainen kuin varsinainen tutkimuskohde. Esitestauksen tavoitteena on saada tutkijalle palautetta lomakkeesta ja siinä käytetystä mittarista, joten lomakkeeseen on hyvä jättää tilaa palautetta varten. Palautteen avulla mittaria voidaan kehittää edelleen. (Vastamäki, 2007, 132-133, 135-137).

4.4 Tutkimuksen eettisyys

Eettisyys on käsitteenä kaiken läpäisevä periaate, joka vaikuttaa tutkijan jokaiseen valintaan. Tutkimus, joka on eettisesti kestävä tarkoittaa sitä, että tutkija arvioi tietoisesti työnsä eri vaiheissa tekemiensä ratkaisujen kestävyttä. Tutkijan tulee myös miettiä tekemiensä ratkaisujen merkitystä sille todellisuudenkuvalle ja niille seurauksille, joita hänen tutkimuksensa on kehittämässä. Eettisyyden vastakohtana voidaan pitää muun muassa piittaamattomuutta hyvästä tieteellisestä käytännöstä ja vilppiä tieteellisessä toiminnassa. Piittaamattomuus voi näkyä esimerkiksi tutkimuksen huolimattomana suorittamisena ja sen sisällön sekä tulosten vajavaisena raportointina. Vilppi taas voi olla tutkimustulosten vääristämistä tai sepittelemistä tai toisten tutkimusten kopiointia. Eettisesti kriittinen valinta tapahtuu silloin, kun päätetään, miten tutkimusta toteutetaan aineiston saamiseksi. Usein tutkijat jättävät kertomatta tutkimuksen tarkoituksia tutkimuksessa mukana oleville ihmisille. Eettinen tapa on kertoa avoimesti ja rehellisesti tutkimuksesta kaikille tutkimukseen osallistuville henkilöille. (Pohjola, 2007, 12,14,19).

Tutkimuksen uskottavuus on sidoksissa tutkijan tekemiin eettisiin ratkaisuihin. Jotta tutkimus olisi uskottava, on tutkijoiden noudatettava hyvää tieteellistä käytäntöä. Hyvä tieteellinen käytäntö voidaan kuvata yleisenä huolellisuutena ja tarkkuutena tutkimusta tehtäessä ja tuloksia esitettäessä sekä muiden tutkijoiden saavutusten huomioimisena. Hyvä tieteellinen käytäntö on tiedeyhteisön tunnustamien toimintatapojen noudattamista ja omien tulosten rehellistä esittämistä. Tutkimuksessa mukana olevien henkilöiden tietoja ei tule luovuttaa ulkopuolisille ja saatuja tietoja käytetään vain luvattuun tarkoitukseen. Tutkittavien henkilöiden osallistuminen on oltava vapaaehtoista ja osallistujien on tiedettävä, mihin he ovat osallistumassa. Kaikkien osallistujien on pysyttävä nimettöminä. Tutkijan tulee kantaa vastuunsa ja hänen on noudatettava lupaamiaan sopimuksia. (Tuomi & Sarajärvi, 2004, 128-130).

Tutkimusta suorittaessani olen noudattanut eettisyyden periaatetta. Olen liittänyt jokaisen lomakkeen mukaan saatekirjeen, jossa olen kertonut työni sisällöstä sekä tutkimuksen tarkoituksesta. Saatekirjeessä on ollut myös yhteystietoni, mikäli vastaaja on halunnut lisätietoa tutkimuksesta. Lomakkeet on täytetty nimettöminä, ja ne palautettiin joko minulle postitse tai palautuslaatikkoon, josta lomakkeita ei voinut ottaa luettavaksi. Saadun tutkimusaineiston säilytän kotonani ja tuhoan sen asianmukaisesti tutkimuksen jälkeen.

5 TUTKIMUSTULOKSET

Saadakseni tarvittavan määrän tutkimustuloksia päätin järjestää kyselyn Järvenpäässä ja Hyvinkäällä. Arvioin, että kolme päiväkotia kummastakin kaupungista takaa riittävän määrän vastaajia, jotta tutkimustulokset olisivat tarpeeksi luotettavia. Valitsin kyseiset kaupungit työhöni, koska ne sijaitsevat sopivan matkan päässä omasta asuinpaikastani, jolloin lomakkeiden toimittaminen päiväkoteihin onnistui vaivattomasti. Anoin tutkimuslupaa molemmista kaupungeista ja sain luvan tutkimuksen toteuttamiseen kyseisten kaupunkien varhaiskasvatuksen johtajilta. Ilmoittamani tulokset ovat keskiarvoja palautetuista vastauslomakkeista. Tuloksissa tulee huomata, että kaikki päiväkotien työntekijät eivätkä johtajat vastanneet lomakkeeseen. Tutkimusta tehtäessä päätin rajata kyselyn vastaajaryhmäksi ainoastaan ne päiväkotien työntekijät, joilla on varhaiskasvatuksen koulutus ja jotka työskentelevät kiinteästi valituissa päiväkodeissa. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää päiväkotityöntekijöiden mielipiteitä, joten tämän vuoksi päiväkotien johtajia ei pyydetty vastaamaan kyselyyn.

Lomakkeen alussa ovat taustakysymykset, joissa vastaajalta kysytään ikää, koulutusta sekä sitä, kuinka kauan työntekijä on työskennellyt kyseisessä työpaikassa ja yleisesti varhaiskasvatuksen alalla. Lomake on jaettu neljään osaan ja ensimmäinen osio sivulla 2 liittyy työhyvinvointi-tekijöihin ja työhyvinvoinnin rakentumiseen, toinen työn kuormitukseen, kolmas työyhteisöön ja neljäs työnkuormituksesta palautumiseen. Lomakkeessa on suljettuja ja avoimia kysymyksiä. Ensimmäisessä osiossa sivulle on listattu 12 erilaista työhyvinvointiin vaikuttavaa asiaa, jotka vastaajat määrittelevät erittäin tärkeiksi, melko tärkeiksi, ei kovin tärkeiksi tai ei lainkaan tärkeiksi. Vastaaja voi myös valita ”ei samaa eikä eri mieltä” -vaihtoehdon. Muissa suljetuissa kysymyksissä vastaaja valitsee täysin samaa mieltä, melko samaa mieltä, melko eri mieltä, täysin samaa mieltä tai ei samaa eikä eri mieltä -vaihtoehdoista vastauksensa.

5.1 Hyvinkään päiväkotityöntekijöiden tulokset

Olin yhteydessä viiden päiväkodin johtajaan Hyvinkäällä ja kysyin mahdollisuutta toteuttaa opinnäytetyöhöni liittyvän kyselyn heidän päiväkodissaan. Halusin mahdollisimman neutraalin lähtökohdan tutkimukselle, joten päätin rajata lähestymiäni päiväkoteja muutamalla valintakriteerillä. Ensimmäinen oli se, että en tuntenut henkilökohtaisesti yhtäkään kyseisistä päiväkodeista tai niiden henkilökunnasta. Lisäksi jokaisella päiväkodilla tuli olla eri johtaja, jotta yhden johtajan vaikutus johtajuutta koskeviin kysymyksiin ei kasvaisi liian suureksi. Sain myöntävän vastauksen kolmesta päiväkodista, joten nämä päiväkodit valikoituivat tutkimuskohteiksi. Lomaketutkimukseeni osallistui siis kolme päiväkotia Hyvinkäällä.

Lomakkeita lähetettiin yhteensä 66 kappaletta ja niistä palautettiin määräaikaan mennessä 43 kappaletta. Vastausprosentiksi Hyvinkäällä tulee tällöin 65 prosenttia.

5.1.1 Työhyvinvointitekijät (lomakkeen kysymykset 2.1- 2.12 ja 2.2)

	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä	Ei lainkaan tärkeä	Ei samaa eikä eri mieltä
Motivoiva työ.	81.40 %	16.28 %	0 %	0 %	2.33 %
Työstä saatu palkka.	25.58 %	62.79 %	0 %	0 %	11.63 %
Hyvä työilmapiiri.	95.35 %	4.65 %	0 %	0 %	0 %
Hyvät koulutusmahdollisuudet.	23.26 %	69.77 %	2.33 %	0 %	4.65 %
Vanhemmilta saatu palaute.	44.19 %	51.16 %	0 %	0 %	4.65 %
Hyvä terveys.	88.37 %	11.63 %	0 %	0 %	0 %
Oikeudenmukainen johtaminen.	86.05 %	13.95 %	0 %	0 %	0 %
Työkavereiden antama arvostus.	51.16 %	44.19 %	0 %	0 %	4.65 %
Mahdollisuus vaikuttaa omaa työtä koskeviin asioihin.	62.79 %	37.21 %	0 %	0 %	0 %
Ergonominen työympäristö.	30.23 %	60.47 %	2.33 %	0 %	6.98 %
Työstä saatu henkinen tyydytys.	55.81 %	44.19 %	0 %	0 %	0 %
Työajan joustavuus.	27.91 %	62.79 %	2.33 %	0 %	6.98 %

Taulukko 1: Hyvinkään vastaajien tulokset liittyen työhyvinvointitekijöihin (yleisin vastaus lihavoituna)

Taulukosta 1 voidaan huomata, että Hyvinkään vastaajat kokevat erittäin tärkeiksi työhyvinvointitekijöiksi hyvän työilmapiirin (95,35 prosenttia), hyvän terveyden (88,37 prosenttia), oikeudenmukaisen johtamisen (86,05 prosenttia), motivoivan työn (81,40 prosenttia), mahdollisuuden vaikuttaa omaa työtä koskeviin asioihin (62,79 prosenttia), työstä saadun henkisen tyydytyksen (55,81 prosenttia) ja työkavereiden antaman arvostuksen (51,16 prosenttia). Melko tärkeiksi tekijöiksi koettiin hyvät koulutusmahdollisuudet (69,77 prosenttia), työstä saatu palkka (62,79 prosenttia), työajan joustavuus (62,79 prosenttia), ergonominen työympäristö (60,47 prosenttia) ja vanhemmilta saatu palaute (51,16 prosenttia). Vastaajista 2,33 prosenttia ei pidä kovin tärkeinä hyviä koulutusmahdollisuuksia, ergonomista työympäristöä (2,33 prosenttia) ja työajan joustavuutta (2,33 prosenttia). Tulokset ovat melko tasaisia ja kaikkia lomakkeen 12 vaihtoehtoa pidettiin melko tai erittäin tärkeinä. Ei kovin tärkeä -vastausvaihtoehtojen määrä on melko pieni ja ei lainkaan tärkeä-vastauksia ole yhtään. Tuloksista voidaan päätellä, että Hyvinkään päiväkotien vastaajat kokevat lomakkeessa esitetyt työhyvinvointitekijät tärkeiksi heidän omalle

työhyvinvoinnilleen ja erityisen tärkeinä he pitävät hyvää työilmapiiriä, hyvää terveyttä, oikeudenmukaista johtamista ja motivoivaa työtä.

Lomakkeen avoimessa kysymyksessä 2.2 kysyin vastaajilta, mitkä muut asiat edellä mainittujen lisäksi vaikuttavat heidän työhyvinvointiinsa ja työssä jaksamiseensa. Työntekijöiden vastauksista suurin osa liittyy lapsiin ja heiltä saatuun palautteeseen, tiimityön sujuvuuteen sekä omaan henkilökohtaiseen elämään. Työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttaa siis se, ovatko kotiasiat kunnossa ja toimiiko yhteistyö työtovereiden kanssa. Vastauksista ilmenee, että tärkeäksi koetaan myös työpaikan ilmapiiri ja huumori, lapsissa ilmenevä kehittyminen sekä ammattitaitoinen ja kannustava esimies. Muita tekijöitä ovat muun muassa mahdollisuus työnkiertoon, työtehtävien monipuolisuus, lapsiryhmien koko, ryhmätilan sopivuus kyseiselle ryhmälle, lapsikeskeisyys, vanhemmilta saatu palaute ja heidän tyytyväisyytensä lapsen hoitoon, koulutusten antama motivaatio sekä yhteinen aika työtovereiden kanssa työpaikan ulkopuolella (esimerkiksi teatterimatkat). (Liite1).

5.1.2 Työn määrä (lomakkeen väitteet 3.1.1 - 3.1.8)

	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä
Minulla on liikaa työtä.	4.65 %	23.26 %	30.23 %	2.33 %	39.53 %
Voin käyttää tietojani ja taitojani työssäni.	0 %	0 %	60.47 %	39.53 %	0 %
Työtehtäväni ovat mielekkäitä.	0 %	2.33 %	62.79 %	32.56 %	2.33 %
Koen työssäni jatkuvaa kiirettä.	2.33 %	11.63 %	46.51 %	11.63 %	27.91 %
Voin päättää milloin pidän taukoja työssäni.	16.28 %	34.88 %	25.58 %	4.65 %	18.60 %
Työni on yksitoikkoista.	44.19 %	34.88 %	4.65 %	6.98 %	9.30 %
Voin vaikuttaa omaan työtahtiini.	4.65 %	41.86 %	32.56 %	2.33 %	18.60 %
Pystyn vaikuttamaan itseäni koskeviin asioihin työpaikalla.	2.33 %	11.63 %	53.49 %	9.30 %	23.26 %

Taulukko 2: Hyvinkään vastaajien tulokset liittyen työn määrään (yleisin vastaus lihavoituna)

Hyvinkään päiväkotien vastaajista 30,23 prosenttia on melko samaa mieltä väitteestä ”Minulla on liikaa työtä”, kun taas 23,26 prosenttia on melko eri mieltä työn määrästä. Taulukosta 2 ilmenee, että suurin osa vastaajista (60,47 prosenttia) kokee olevansa melko samaa mieltä siitä, että he pystyvät käyttämään tietojaan ja taitojaan työssään ja että heidän työtehtävänsä ovat mielekkäitä (62,79 prosenttia). Väitteestä ”Koen jatkuvaa kiirettä” on vastaajista melko samaa mieltä 46,51 prosenttia ja täysin samaa mieltä 11,63 prosenttia,

mutta osa vastaajista (11,63 prosenttia) on väitteestä melko eri mieltä. Suurin osa (34,88 prosenttia) on melko eri mieltä mahdollisuudesta päättää itse taukojen pitämisestä työssä, mutta 25,58 prosenttia kokee voivansa päättää itse taukojen pitämisestä. Päiväkotien työntekijät eivät koe työtään yksitoikkoiseksi, sillä 44,19 prosenttia työntekijöistä on täysin eri mieltä työn yksitoikkoisuudesta ja 34,88 prosenttia melko eri mieltä. Väite ”Voin vaikuttaa omaan työtahtiini” jakoi vastauksia, sillä 41,86 prosenttia on asiasta melko eri mieltä ja 32,56 prosenttia on melko samaa mieltä. Mahdollisuudesta vaikuttaa itseään koskeviin asioihin työpaikalla on vastaajista 53,49 prosenttia melko samaa mieltä ja 11,63 prosenttia melko eri mieltä. Hyvinkään päiväkotien vastaajista suurin osa on melko samaa mieltä siitä, että heillä on liikaa työtä, he voivat käyttää tietojaan ja taitojaan työssään ja he kokevat työtehtävänsä mielekkäiksi. Suurin osa kokee jatkuvaa kiirettä eikä pysty itse päättämään taukojen pitämisestä työssään, mutta työtehtävät eivät ole heidän mielestään yksitoikkoisia. Työtahtiin ei voi enemmistön mielestä vaikuttaa, mutta yli 50 prosenttia tuntee voivansa vaikuttaa itseään koskeviin asioihin työpaikalla.

5.1.3 Työn tavoitteet ja vastuu (lomakkeen väitteet 3.2.1 - 3.2.8)

	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä
Työlläni on selkeät tavoitteet.	0 %	0 %	44.19 %	53.49 %	2.33 %
Tiedän tarkalleen mitä minulta odotetaan työssäni.	0 %	0 %	62.79 %	27.91 %	9.30 %
Koen oman työni merkitykselliseksi.	0 %	2.33 %	30.23 %	67.44 %	0 %
Saan tarvittaessa tukea ja apua työtovereiltani.	0 %	2.33 %	46.51 %	44.19 %	6.98 %
Olen saanut riittävän perehdytyksen työtehtäviini.	0 %	4.65 %	55.81 %	34.88 %	4.65 %
Voin kehittyä ja oppia uusia asioita työssäni.	0 %	0 %	46.51 %	53.49 %	0 %
Työhöni sisältyvä vastuu on mielestäni kohtuullinen.	2.33 %	11.63 %	48.84 %	20.93 %	16.28 %
Koen työmääräni olevan kohtuullinen.	0 %	18.60 %	46.51 %	11.63 %	23.26 %

Taulukko 3: Hyvinkään vastaajien tulokset liittyen työn tavoitteeseen ja vastuuseen (yleisin vastaus lihavoituna)

Hyvinkään päiväkotien vastaajista 53,49 prosenttia on täysin samaa mieltä siitä, että heillä on selkeät tavoitteet työssään (Taulukko 3). Melko samaa mieltä tavoitteen selkeydestä on 44,19 prosenttia. Suurin osa (62,79 prosenttia) vastaajista tietää, mitä heiltä heidän työssään odotetaan ja 67,44 prosenttia on täysin samaa mieltä työnsä merkityksellisyydestä.

Työntekijät kokevat saavansa apua ja tukea työtovereiltaan tarvittaessa (melko samaa mieltä 46,51 prosenttia, täysin samaa mieltä 44,19 prosenttia). He ovat saaneet riittävän perehdytyksen työtehtäviinsä (melko samaa mieltä 55,81 prosenttia, täysin samaa mieltä 34,88 prosenttia) ja he tuntevat voivansa kehittyä ja oppia uusia asioita työssään (täysin samaa mieltä 53,49 prosenttia, melko samaa mieltä 46,51 prosenttia). Vastaajien mielestä heidän työhönsä liittyvä vastuu on kohtuullinen (melko samaa mieltä 48,84 prosenttia, täysin samaa mieltä 20,93 prosenttia) ja työmäärän kohtuullisuudesta melko samaa mieltä on 46,51 prosenttia, kun melko eri mieltä on 18,60 prosenttia. Työntekijät ovat samaa mieltä siitä, että heillä on työssään selkeät tavoitteet ja he tietävät mitä heiltä odotetaan. Vastaajat kokevat työnsä merkitykselliseksi ja luottavat saavansa työtovereiltaan tarvittaessa apua ja tukea. He ovat saaneet työtehtäviinsä riittävästi perehdytystä ja voivat oppia uusia asioita ja kehittyä työssään. Työhön liittyvä vastuu ja työn määrä koettiin kohtuulliseksi, mutta työn määrästä vastaajat ovat eniten eri mieltä kuin muissa väitteissä.

5.1.4 Työyhteisö (lomakkeen väitteet 3.3.1 - 3.3.10)

	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä
Tiedonkulku toimii työpaikallani.	0 %	16.28 %	55.81 %	9.30 %	18.60 %
Saan riittävästi palautetta työtovereilta omasta työstäni.	0 %	16.28 %	51.16 %	2.33 %	30.23 %
Saan riittävästi palautetta esimieheltä omasta työstäni.	0 %	32.56 %	39.53 %	4.65 %	23.26 %
Työpaikallani on mielestäni riittävästi työntekijöitä.	6.98 %	34.88 %	34.88 %	2.33 %	20.93 %
Työntekijöiden kohtelu on tasapuolista.	0 %	11.63 %	53.49 %	18.60 %	16.28 %
Työyhteisössäni on paljon ristiriitoja.	25.58 %	41.86 %	9.30 %	0 %	23.26 %
Esimies arvostaa tekemääni työtä.	0 %	0 %	53.49 %	32.56 %	13.95 %
Ihmisten välinen yhteistyö toimii hyvin työpaikallani.	0 %	6.98 %	58.14 %	16.28 %	18.60 %
Työtoverit arvostavat tekemääni työtä.	0 %	0 %	55.81 %	23.26 %	20.93 %
Työntekijöitä kohdellaan työpaikallani eriarvoisesti.	34.88 %	39.53 %	13.95 %	2.33 %	9.30 %

Taulukko 4: Hyvinkään vastaajien tulokset liittyen työyhteisöön (yleisin vastaus lihavoituna)

Tiedonkulun toimimisesta Hyvinkään vastaajat ovat melko samaa mieltä (55,81 prosenttia) ja melko eri mieltä (16,28 prosenttia), kuten Taulukosta 4 voidaan huomata. Työtoverit antavat vastaajien mielestä riittävästi palautetta (melko samaa mieltä 51,16 prosenttia), vaikka 16,28 prosenttia on melko eri mieltä. Esimieheltä saatava riittävä palaute jakoi vastaukset siten, että 39,53 prosenttia on melko samaa mieltä ja 32,56 prosenttia on melko eri mieltä. Samalla tavoin jakautuvat vastaukset väitteessä työntekijöiden riittävästä määrästä, jossa melko samaa mieltä vastaajista on 34,88 prosenttia ja melko eri mieltä on myös 34,88 prosenttia. Työntekijät kokevat kohtelun työpaikalla olevan tasapuolista, josta melko samaa mieltä on 53,49 prosenttia ja täysin samaa mieltä 18,60 prosenttia. Työyhteisössä ilmenevistä ristiriidoista vastaajista on melko eri mieltä 41,86 prosenttia ja täysin eri mieltä 25,58 prosenttia. Työntekijät kokevat esimiehensä arvostavan heidän työtään, sillä melko samaa mieltä väitteestä on 53,49 prosenttia ja täysin samaa mieltä on 32,56 prosenttia vastaajista. Ihmisten välinen yhteistyö toimii suurimman osan mielestä (melko samaa mieltä 58,14 prosenttia, täysin samaa mieltä 16,28 prosenttia) ja vastaajat kokevat työtovereiden arvostavan heidän työtään (melko samaa mieltä 55,81 prosenttia, täysin samaa mieltä 23,26 prosenttia). Väitteeseen ”Työntekijöitä kohdellaan työpaikalla eriarvoisesti” työntekijät vastasivat olevansa melko eri mieltä (39,53 prosenttia) ja täysin eri mieltä (34,88 prosenttia). Tiedonkulku toimii enemmistöllä vastaajien työpaikoista ja työtoverit antavat heille riittävästi palautetta, mutta hieman yli 16 prosenttia on väitteestä eri mieltä. Työntekijöistä lähes 40 prosenttia kokee saavansa riittävästi palautetta esimieheltään, mutta yli 30 prosentin mielestä palautetta pitäisi saada enemmän. Työntekijöiden riittävydestä on yhtä suuri määrä melko samaa mieltä ja melko eri mieltä. Vastaajat kokevat työntekijöitä kohdeltavan tasapuolisesti eikä työyhteisöissä ilmene ristiriitoja eikä eriarvoisuutta. Heidän mielestään esimies ja työtoverit arvostavat heidän työtään ja ihmisten välinen yhteistyö on toimivaa.

5.1.5 Fyysinen ja henkinen kuormitus (lomakkeen kysymykset 3.4 ja 3.5)

	Erittäin kevyinä	Melko kevyinä	Melko raskaina	Erittäin raskaina
Työtehtävät koetaan ruumiillisesti.	0 %	46,51 %	51,16 %	2,33 %
Työtehtävät koetaan henkisesti.	0 %	23,81 %	71,43 %	4,76 %

Taulukko 5: Hyvinkään vastaajien arviot työn fyysisestä ja henkisestä kuormituksesta (yleisin vastaus lihavoituna)

Hyvinkään vastaajista pitää nykyisiä työtehtäviään fyysisesti eli ruumiillisesti melko raskaina (51,16 prosenttia) ja melko kevyinä (46,51 prosenttia). Erittäin raskaana työtään pitää 2,33 prosenttia ja erittäin kevyenä 0 prosenttia. Henkisesti melko raskaana työnsä kokee 71,43

prosenttia ja melko kevyenä 23,81 prosenttia. Erittäin raskaana työtehtäviään pitää 4,76 prosenttia ja erittäin kevyenä 0 prosenttia. (Taulukko 5).

5.1.6 Palautuminen (lomakkeen väitteet 4.1.1 - 4.1.14)

	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä
Minun on vaikea irrottautua työstäni vapaa-ajalla.	34.88 %	41.86 %	23.26 %	0 %	0 %
Työni on minulle todella tärkeää.	0 %	6.98 %	53.49 %	30.23 %	9.30 %
Minun on vaikea keskittyä työtehtäviini kotiasioiden vuoksi.	51.16 %	39.53 %	2.33 %	0 %	6.98 %
Työpäivän jälkeen koen itseni uupuneeksi.	2.33 %	23.26 %	48.84 %	4.65 %	20.93 %
Pystyn rentoutumaan vapaa-ajallani.	2.33 %	0 %	44.19 %	41.86 %	11.63 %
Tunnen laiminlyöväni perheeseeni liittyviä asioita työni vuoksi.	44.19 %	32.56 %	4.65 %	4.65 %	13.95 %
Minulla on riittävästi vapaa-aikaa.	0 %	25.58 %	39.53 %	20.93 %	13.95 %
Voin itse päättää miten käytän vapaa-aikani.	0 %	4.65 %	51.16 %	39.53 %	4.65 %
Koen epävarmuutta nykyisen työsuhteeni jatkumisesta.	72.09 %	9.30 %	4.65 %	4.65 %	9.30 %
Aamuisin koen vaikeaksi töihin lähtemisen.	34.88 %	48.84 %	6.98 %	0 %	9.30 %
Saan nukuttua riittävästi.	2.33 %	27.91 %	41.86 %	20.93 %	6.98 %
Uppoudun usein työhöni niin että aika kuluu huomaamatta.	0 %	20.93 %	41.86 %	11.63 %	25.58 %
Olen ylpeä työstäni.	0 %	4.65 %	44.19 %	37.21 %	13.95 %
Vapaa-ajallani tekemäni asiat ovat samankaltaisia kuin työtehtäväni.	44.19 %	34.88 %	11.63 %	0 %	9.30 %

Taulukko 6: Hyvinkään vastaajien tulokset liittyen työstä palautumiseen (yleisin vastaus lihavoituna)

	Hyvin	Melko hyvin	Kohtalaisesti	Melko huonosti	Erittäin huonosti
Kuinka hyvin koet yleensä palautuvasi työn aiheuttamasta kuormituksesta työpäivän jälkeen?	6,98 %	44,19 %	44,19 %	4,65 %	0 %

Taulukko 7: Hyvinkään vastaajien yleinen arvio omasta palautumisestaan (yleisin vastaus lihavoituna)

Taulukosta 6 voidaan huomata, että suurimmalla osalla työntekijöistä ei ole vaikeuksia irrottautua työstään vapaa-ajallaan (41,86 prosenttia melko eri mieltä ja 34,88 prosenttia täysin eri mieltä). Kuitenkin yli 23 prosenttia kokee irrottautumisen vaikeaksi. Enemmistö eli 53,49 prosenttia pitää työtä itselleen hyvin tärkeänä. Työntekijät eivät koe kotiasioiden vaikeuttavan työtehtäviin keskittymistä (51,16 prosenttia täysin eri mieltä väitteestä). Vastaajista 48,84 prosenttia on melko samaa mieltä siitä, että he kokevat itsensä uupuneiksi työpäivän jälkeen. Kuitenkin 23,26 prosenttia on uupumisesta melko eri mieltä. Suurin osa vastaajista (44,19 prosenttia) pystyy rentoutumaan vapaa-ajallaan ja 44,19 prosenttia ei tunne laiminlyövänsä perheasioita työnsä vuoksi. Vapaa-ajan riittävydestä mielipiteet jakautuivat ja 39,53 prosentilla on tarpeeksi vapaa-aikaa ja 25,58 prosentilla on sitä liian vähän. Vastaajista 51,16 prosenttia on melko samaa mieltä siitä, että voi itse päättää vapaa-aikansa käytöstä. Suurin osa (72,09 prosenttia) työntekijöistä ei koe epävarmuutta työnsä jatkumisesta. Enemmistö (48,84 prosenttia) vastaajista ei myöskään koe aamuisin töihin lähtöä vaikeana. Väitteestä ”Saan nukuttua riittävästi” on melko samaa mieltä 41,86 prosenttia, mutta melko eri mieltä olevien osuus on melko suuri (27,91 prosenttia). Työhönsä uppoutuu 41,86 prosenttia vastaajista, melko eri mieltä uppoutumisesta on 20,93 prosenttia. Työntekijät ovat ylpeitä työstään, melko samaa mieltä on 44,19 prosenttia. Vastaajista enemmistö eli 44,19 prosenttia ei vapaa-ajallaan tee samankaltaisia asioita kuin työssään.

Hyvinkään vastaajista prosentuaalisesti suurin osuus ei koe työstä irrottautumisen vaikeuksia, ei tunne kotiasioiden vaikeuttavan työtehtäviin keskittymistä tai laiminlyövänsä perheeseen liittyviä asioita työn takia. Vastaajat pitävät työtä itselleen hyvin tärkeätä ja kokevat olevansa työpäivän jälkeen uupuneita. Työntekijät pystyvät rentoutumaan vapaa-ajallaan ja kokevat saavansa sitä riittävästi. He myös pystyvät päättämään itse vapaa-aikansa käytöstä. Vastaajat eivät koe epävarmuutta työsuhteensa jatkumisesta eivätkä he koe töihin lähtöä aamuisin vaikeana. Suurin osa vastaajista nukkuu riittävästi, kokee työhönsä uppoutumista ja ovat ylpeitä työstään. Valtaosa ei myöskään tee vapaa-ajallaan samanlaisia asioita kuin työssään. Taulukosta 7 voidaan nähdä, että arvioidessaan omaa työstä palautumisestaan on Hyvinkään vastaajista 44,19 prosenttia vastannut palautuvansa työkuormituksestaan melko

hyvin ja 44,19 prosenttia kokee palautuvansa kohtalaisesti. Melko huonosti palautuvia vastaajia on 4,65 prosenttia vastaajista ja hyvin palautuvia on 6,98 prosenttia.

5.2 Työn voimavarat ja oman työhyvinvoinnin edistäminen Hyvinkäällä

Lomakkeen avoimessa kysymyksessä 4.3 kysyin vastaajilta, mitkä ovat niitä voimavaroja, jotka auttavat heitä jaksamaan ja millaiset asiat he kokevat palkitsevina ja antoisina. Hyvinkäällä vastauksista suurin osa liittyy lapsiin ja lapsilta saatuun palautteeseen, yhteistyön sujuvuuteen työtovereiden, tiimin sekä lasten vanhempien kanssa. Myös työpaikan vapautunut ilmapiiri, hyvä työmoraali, onnistunut toiminnan suunnittelu ja toteutus sekä työn vaihtelevuus on mainittu vastauksissa. Työntekijät ovat kirjanneet voimavaroiksi myös huumorin, rentoutumisen vapaa-ajalla sekä sen, että viestit kulkevat työpaikalla. (Liite 2). Avoimen kysymyksen 4.4 avulla halusin tietää, miten työntekijät voisivat itse edistää omaa työhyvinvointiaan. Enemmistö vastauksista liittyy liikuntaan ja omasta kunnosta huolehtimiseen. Useissa vastauksissa on myös mainittu riittävät yöunet, rentoutuminen vapaa-ajalla, erilaiset harrastukset sekä työasioiden jättäminen työpaikalle. Lisäksi vastaajat ovat maininneet sellaisten asioiden tekemisen vapaa-ajalla, jotka eivät ole samankaltaisia kuin oma työ. Oikean työergonomian käyttäminen työssä ja työtovereiden huomioiminen löytyvät myös vastauksista. (Liite 3).

5.3 Järvenpään päiväkotityöntekijöiden tulokset

Lomaketutkimukseeni osallistui kolme päiväkotia Järvenpäässä. Lomakkeita lähetettiin yhteensä 50 kappaletta ja niistä palautettiin määräaikaan mennessä 37 kappaletta. Vastausprosentiksi Järvenpäässä tulee tällöin 74 prosenttia. Järvenpäässä varhaiskasvatuksen ohjaaja teki esivalinnan kyselyyn osallistuvista päiväkodeista eli en itse voinut vaikuttaa päiväkotien valintaan.

5.3.1 Työhyvinvointitekijät (lomakkeen kysymykset 2.1- 2.12 ja 2.2)

	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei kovin tärkeä	Ei lainkaan tärkeä	Ei samaa eikä eri mieltä
Motivoiva työ	86.49 %	13.51 %	0 %	0 %	0 %
Työstä saatu palkka	35.14 %	54.05%	2.70 %	0 %	8.11 %
Hyvä työilmapiiri	89.19 %	10.81 %	0 %	0 %	0 %
Hyvät koulutus-mahdollisuudet	24.32 %	59.46 %	8.11 %	0 %	8.11 %
Vanhemmilta saatu palaute	43.24 %	45.95 %	2.70 %	0 %	8.11 %
Hyvä terveys	86.49 %	13.51 %	0 %	0 %	0 %
Oikeudenmukainen johtaminen	94.59 %	5.41 %	0 %	0 %	0 %
Työkavereiden antama arvostus	43.24 %	51.35 %	0 %	0 %	5.41 %
Mahdollisuus vaikuttaa omaa työtä koskeviin asioihin	72.97 %	18.92 %	0 %	0 %	8.11 %
Ergonominen työympäristö	40.54 %	54.05 %	2.70 %	0 %	2.70 %
Työstä saatu henkinen tyydytys	56.76 %	40.54 %	0 %	0 %	2.70 %
Työajan joustavuus	37.84 %	48.65 %	0 %	0 %	13.51 %

Taulukko 8: Järvenpään vastaajien tulokset liittyen työhyvinvointitekijöihin (yleisin vastaus lihavoituna)

Taulukosta 8 ilmenee, että Järvenpäässä vastaajat kokevat erittäin tärkeiksi työhyvinvointitekijöiksi oikeudenmukaisen johtamisen (94,59 prosenttia), hyvän työilmapiirin (89,19 prosenttia), motivoivan työn (86,49 prosenttia), hyvän terveyden (86,49 prosenttia), mahdollisuuden vaikuttaa omaa työtä koskeviin asioihin (72,97 prosenttia), työstä saadun henkisen tyydytyksen (56,76 prosenttia), vanhemmilta saadun palautteen (43,24 prosenttia) ja työkavereiden antaman arvostuksen (43,24 prosenttia). Melko tärkeinä pidetään hyviä koulutusmahdollisuuksia (59,46 prosenttia), työstä saatua palkkaa (54,05 prosenttia), ergonomista työympäristöä (54,05 prosenttia), työkavereiden antamaa arvostusta (51,35 prosenttia), työajan joustavuutta (48,65 prosenttia) ja työstä saatua henkistä tyydytystä

(40,54 prosenttia). Vastaajista 8,11 prosenttia ei pidä kovin tärkeänä hyviä koulutusmahdollisuuksia, 2,70 prosenttia työstä saatua palkkaa, 2,70 prosenttia vanhemmilta saatua palautetta ja 2,70 prosenttia ergonomista työympäristöä. Ei lainkaan tärkeä - vastauksia on 0 prosenttia. Järvenpäässä kuten Hyvinkäälläkin työntekijät ovat kokeneet lomakkeen vaihtoehdot työhyvinvointitekijöistä melko tai erittäin tärkeiksi. Vain neljä eri tekijää koettiin ”ei kovin tärkeiksi” ja tällöinkin prosenttiluvut ovat melko pieniä. Lomakkeessa esitetyt hyvinvointitekijät on siis koettu työntekijöiden hyvinvoinnille merkityksellisiksi.

Lomakkeen avoimessa kysymyksessä 2.2 kysyin työntekijöiltä, mitkä muut asiat edellä mainittujen lisäksi vaikuttavat heidän työhyvinvointiinsa ja työssä jaksamiseensa. Järvenpään työntekijöiden vastaukset ovat hyvin erilaisia ja toisiaan muistuttavat vastaukset liittyvät hyvään työilmapiiriin ja tiimityön toimimiseen sekä työtovereiden ja esimiehen antamaan tukeen. Muita vastauksia ovat muun muassa resurssien riittävyys eli riittävästi sijaisia, huumorintaju, lapsilähtöisyys, tyhy-toiminta, monipuoliset ja tarkoituksenmukaiset työvälineet, esineet ja työympäristö sekä huumorintaju työpaikalla. Osa vastaajista on kokenut työhyvinvointiinsa vaikuttavan esimiehen vaihtumisen usein, oman työnkuvan epäselvyyden sekä työpaikalla tapahtuvien jatkuvien muutosten. Lisäksi työhyvinvointiin liittyviksi tekijöiksi on kirjattu työn riittävän haasteellisuuden, työaikojen joustavuuden, ryhmien kohtuulliset koot sekä tiimien pysymisen samoina koko toimintakauden. (Liite 4).

5.3.2 Työn määrä (lomakkeen väitteet 3.1.1 - 3.1.8)

	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä
Minulla on liikaa työtä.	2.70 %	24.32 %	32.43 %	10.81 %	29.73 %
Voin käyttää tietojani ja taitojani työssäni.	2.70 %	2.70 %	43.24 %	45.95 %	5.41 %
Työtehtäväni ovat mielekkäitä.	0 %	2.70 %	70.27 %	21.62 %	5.41 %
Koen työssäni jatkuvaa kiirettä.	2.70 %	18.92 %	37.84 %	27.03 %	13.51 %
Voin päättää milloin pidän taukoja työssäni.	24.32 %	43.24 %	24.32 %	2.70 %	5.41 %
Työni on yksitoikkoista.	41.67 %	38.89 %	8.33 %	2.78 %	8.33 %
Voin vaikuttaa omaan työtahtiini.	13.51 %	35.14 %	27.03 %	2.70 %	21.62 %
Pystyn vaikuttamaan itseäni koskeviin asioihin työpaikalla	2.70 %	13.51 %	54.05 %	2.70 %	27.03 %

Taulukko 9: Järvenpään vastaajien tulokset liittyen työn määrään (yleisin vastaus lihavoituna)

Järvenpään päiväkotien vastaajista 32,43 prosenttia on melko samaa mieltä väitteestä ”Minulla on liikaa työtä”, kun taas 24,32 prosenttia on melko eri mieltä työn määrästä. Suurin osa vastaajista (45,95 prosenttia) kokee olevansa täysin samaa mieltä siitä, että he pystyvät käyttämään tietojaan ja taitojaan työssään ja että heidän työtehtävänsä ovat mielekkäitä (melko samaa mieltä 70,27 prosenttia). Väitteestä ”Koen jatkuvaa kiirettä” on vastaajista melko samaa mieltä 37,84 prosenttia ja täysin samaa mieltä 27,03 prosenttia, mutta osa vastaajista (18,92 prosenttia) on väitteestä melko eri mieltä. Suurin osa (43,24 prosenttia) on melko eri mieltä mahdollisuudesta päättää itse taukojen pitämisestä työssä, mutta 24,32 prosenttia kokee voivansa päättää itse taukojen pitämisestä. Päiväkotien työntekijät eivät koe työtään yksitoikkoiseksi, sillä 41,67 prosenttia työntekijöistä on täysin eri mieltä työn yksitoikkoisuudesta ja 38,89 prosenttia melko eri mieltä. Väite ”Voin vaikuttaa omaan työtahtiini” jakoi vastauksia, sillä 35,14 prosenttia on asiasta melko eri mieltä, 13,51 prosenttia on täysin eri mieltä ja 27,03 prosenttia on melko samaa mieltä. Mahdollisuudesta vaikuttaa itseään koskeviin asioihin työpaikalla on vastaajista 54,05 prosenttia melko samaa mieltä ja 13,51 melko eri mieltä. Järvenpään päiväkotien vastaajista enemmistö on melko samaa mieltä siitä, että heillä on liikaa työtä, he voivat käyttää tietojaan ja taitojaan työssään ja he kokevat työtehtävänsä mielekkäiksi. Valtaosa tuntee työssään jatkuvaa kiirettä eikä pysty itse päättämään tauoistaan, mutta työtehtäviään he eivät koe yksitoikkoisiksi. Työtahtia ei useimpien mielestä voi muuttaa, mutta vastaajista yli 50 prosentin mielestä heillä on vaikutusmahdollisuuksia itseään koskeviin asioihin työpaikalla. (Taulukko 9).

5.3.3 Työn tavoitteet ja vastuu (väitteet 3.2.1 - 3.2.8)

	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä
Työlläni on selkeät tavoitteet.	0 %	0 %	56.76 %	37.84 %	5.41 %
Tiedän tarkalleen mitä minulta odotetaan työssäni.	0 %	5.41 %	70.27 %	21.62 %	2.70 %
Koen oman työni merkitykselliseksi	0 %	5.41 %	27.03 %	62.16 %	5.41 %
Saan tarvittaessa tukea ja apua työtovereiltani	0 %	2.70 %	51.35 %	40.54 %	5.41 %
Olen saanut riittävän perehdytyksen työtehtäviini.	0 %	10.81 %	43.24 %	35.14 %	10.81 %
Voin kehittyä ja oppia uusia asioita työssäni.	2.70 %	8.11 %	56.76 %	24.32 %	8.11 %
Työhöni sisältyvä vastuu on mielestäni kohtuullinen.	5.41 %	18.92 %	43.24 %	24.32 %	8.11 %
Koen työmääräni olevan kohtuullinen.	2.70 %	32.43 %	45.95 %	2.70 %	16.22 %

Taulukko 10: Järvenpään vastaajien tulokset liittyen työn tavoitteisiin ja vastuuseen (yleisin vastaus lihavoituna)

Järvenpäässä vastaajista 56,76 prosenttia on melko samaa mieltä siitä, että heillä on selkeät tavoitteet työssään (taulukko 10). Täysin samaa mieltä tavoitteen selkeydestä on 37,84 prosenttia. Enemmistö (70,27 prosenttia melko samaa mieltä) vastaajista tietää, mitä heiltä heidän työssään odotetaan ja 62,16 prosenttia on täysin samaa mieltä työnsä merkityksellisyydestä. Työntekijät kokevat saavansa apua ja tukea työtovereiltaan tarvittaessa (melko samaa mieltä 51,35 prosenttia, täysin samaa mieltä 40,54 prosenttia). Suurin osa on saanut riittävän perehdytyksen työtehtäviinsä (melko samaa mieltä 43,24 prosenttia, täysin samaa mieltä 35,14 prosenttia), mutta 10,81 prosenttia on tästä melko eri mieltä. Vastaajista 56,76 prosenttia on melko samaa mieltä mahdollisuudestaan kehittyä ja oppia uusia asioita työssään (täysin samaa mieltä 24,32 prosenttia). Työntekijät pitävät heidän työhönsä liittyvää vastuuta kohtuullisena (melko samaa mieltä 43,24 prosenttia, täysin samaa mieltä 24,32 prosenttia), toisaalta 18,92 prosenttia on melko eri mieltä. Työmäärän kohtuullisuudesta melko samaa mieltä on 45,95 prosenttia, kun melko eri mieltä on 32,43 prosenttia. Työntekijät Järvenpäässä ovat vastanneet olevansa samaa mieltä siitä, että heillä on työssään selkeät tavoitteet ja he tietävät mitä heiltä odotetaan. Työntekijät pitävät työtään merkityksellisenä ja he saavat mielestään tukea ja apua työtovereiltaan silloin, kun sitä tarvitsevat. Heistä suurin osa on saanut työtehtäviinsä riittävän perehdytyksen ja he

voivat mielestään oppia uusia asioita ja kehittyä työssään. Työhön liittyvä vastuu ja työn määrä jaottelee mielipiteitä, sillä osa vastaajista kokee ne kohtuullisiksi ja osa ei.

5.3.4 Työyhteisö (lomakkeen väitteet 3.3.1 - 3.3.10)

	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä
Tiedonkulku toimii työpaikallani.	0 %	18.92 %	64.86 %	8.11 %	8.11 %
Saan riittävästi palautetta työtovereilta omasta työstäni.	0 %	27.03 %	37.84 %	5.41 %	29.73 %
Saan riittävästi palautetta esimieheltä omasta työstäni.	2.70 %	40.54 %	37.84 %	5.41 %	13.51 %
Työpaikallani on mielestäni riittävästi työntekijöitä.	24.32 %	43.24 %	16.22 %	0 %	16.22 %
Työntekijöiden kohtelu on tasapuolista.	2.70 %	27.03 %	45.95 %	5.41 %	18.92 %
Työyhteisössäni on paljon ristiriitoja.	21.62 %	43.24 %	13.51 %	0 %	21.62 %
Esimies arvostaa tekemääni työtä.	0 %	10.81 %	40.54 %	24.32 %	24.32 %
Ihmisten välinen yhteistyö toimii hyvin työpaikallani.	0 %	10.81 %	54.05 %	13.51 %	21.62 %
Työtoverit arvostavat tekemääni työtä.	2.70 %	0 %	64.86 %	18.92 %	13.51 %
Työntekijöitä kohdellaan työpaikallani eriarvoisesti.	21.62 %	35.14 %	21.62 %	2.70 %	18.92 %

Taulukko 11: Järvenpään vastaajien tulokset liittyen työyhteisöön (yleisin vastaus lihavoituna)

Taulukosta 11 voidaan huomata, että tiedonkulun toimimisesta ovat Järvenpään työntekijät melko samaa mieltä (64,86 prosenttia) ja melko eri mieltä (18,92 prosenttia). Vastaajien mielestä työtoverit antavat riittävästi palautetta (melko samaa mieltä 37,84 prosenttia), mutta 27,03 prosenttia on melko eri mieltä. Esimieheltä saatava palaute jakoi vastaukset siten, että melko eri mieltä palautteen riittävydestä on 40,54 prosenttia ja 37,84 prosenttia koki saavansa palautetta tarpeeksi. Vastaukset työntekijöiden riittävästä määrästä jakaa samalla tavoin vastauksia, sillä melko eri mieltä vastaajista on 43,24 prosenttia ja täysin eri mieltä on 24,32 prosenttia kun melko samaa mieltä on 16,22 prosenttia. Työntekijöistä valtaosa kokee kohtelun työpaikalla olevan tasapuolista, sillä melko samaa mieltä on 45,95 prosenttia, mutta väitteestä melko eri mieltä olevia on 27,03 prosenttia. Työyhteisössä ilmenevistä ristiriidoista vastaajista on melko eri mieltä 43,24 prosenttia ja täysin eri mieltä 21,62 prosenttia kun melko samaa mieltä on 13,51 prosenttia. Työntekijät kokevat

esimiehensä arvostavan heidän työtään, sillä melko samaa mieltä väitteestä on 40,54 prosenttia ja täysin samaa mieltä on 24,32 prosenttia vastaajista. Ihmisten välisen yhteistyön toimivuudesta on melko samaa mieltä 54,05 prosenttia ja täysin samaa mieltä 13,51 prosenttia. Järvenpään työntekijät tuntevat työtovereiden arvostavan heidän työtään (melko samaa mieltä 64,86 prosenttia, täysin samaa mieltä 18,92 prosenttia). Työntekijöiden eriarvoiseen kohteluun työpaikalla liittyvä väite hajauttaa vastauksia, sillä 35,14 prosenttia vastaajista on asiasta melko eri mieltä, 21,62 prosenttia täysin eri mieltä ja 21,62 prosenttia melko samaa mieltä. Järvenpään vastaajien tulokset jakautuvat usean väittämän kohdalla. Tiedonkulku koetaan suurimmassa osassa vastauksia toimivaksi, mutta työtovereiden antama palaute on melko usean työntekijän mielestä riittämätöntä. Esimieheltä saatavaa palautetta enemmistö kokee saavansa liian vähän ja työntekijöitä on valtaosan mielestä liian vähän. Myös työntekijöiden tasapuolinen kohtelu on hajauttanut mielipiteitä, sillä yli 27 prosenttia pitää työntekijöiden kohtelua eriarvoisena työpaikalla. Vastaajien työpaikoilla ei juurikaan ilmene ristiriitoja ja he tuntevat esimiehen arvostavan heidän työtään, ihmisten välisen yhteistyön toimivan ja työtovereiden arvostavan heidän työtään. Vastaajista osa kokee työntekijöitä kohdeltavan eriarvoisesti, mutta suurin osa pitää henkilökunnan kohtelua tasapuolisena.

5.3.5 Fyysinen ja henkinen kuormitus (lomakkeen kysymykset 3.4 ja 3.5)

	Erittäin kevyinä	Melko kevyinä	Melko raskaina	Erittäin raskaina
Työtehtävät koetaan ruumiillisesti.	2,76 %	36,11 %	58,33 %	2,78 %
Työtehtävät koetaan henkisesti.	0 %	11,11 %	83,33 %	5,56 %

Taulukko 12: Järvenpään vastaajien arviot työn fyysisestä ja henkisestä kuormituksesta (yleisin vastaus lihavoituna)

Järvenpään vastaajista pitää tämänhetkisiä työtehtäviään fyysisesti melko raskaina (58,33 prosenttia), melko kevyinä (36,11 prosenttia), erittäin raskaina (2,78 prosenttia) ja erittäin raskaina (2,78 prosenttia). Vastaajat kokevat työtehtävänsä henkisesti melko raskaiksi (83,33 prosenttia), melko kevyiksi (11,11 prosenttia) ja erittäin raskaiksi (5,56 prosenttia). Henkisesti erittäin kevyinä työtehtäviään pitää 0 prosenttia (Taulukko 12).

5.3.6 Palautuminen (lomakkeen väitteet 4.1.1 - 4.1.14)

	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä
Minun on vaikea irrottautua työstäni vapaa-ajalla.	32.43 %	32.43 %	21.92 %	0 %	13.51 %
Työni on minulle todella tärkeää.	0 %	10.81 %	56.76 %	21.62 %	10.81 %
Minun on vaikea keskittyä työtehtäviini kotiasioiden vuoksi.	64.86 %	24.32 %	5.41 %	0 %	5.41 %
Työpäivän jälkeen koen itseni uupuneeksi.	8.11 %	16.22 %	43.24 %	13.51 %	18.92 %
Pystyn rentoutumaan vapaa-ajallani.	5.41 %	10.81 %	29.73 %	45.95 %	8.11 %
Tunnen laiminlyöväni perheeseeni liittyviä asioita työni vuoksi.	59.46 %	24.32 %	5.41 %	2.70 %	8.11 %
Minulla on riittävästi vapaa-aikaa.	0 %	13.51 %	43.24 %	24.32 %	18.92 %
Voin itse päättää miten käytän vapaa-aikani.	2.70 %	5.41 %	13.51 %	78.38 %	0 %
Koen epävarmuutta nykyisen työsuhteeni jatkumisesta.	59.46 %	18.92 %	5.41 %	13.51 %	2.70 %
Aamuisin koen vaikeaksi töihin lähtemisen.	29.73 %	43.24 %	13.51 %	2.70 %	10.81 %
Saan nukuttua riittävästi.	2.70 %	27.03 %	32.43 %	16.22 %	21.62 %
Uppoudun usein työhöni niin että aika kuluu huomaamatta.	5.41 %	13.51 %	40.54 %	10.81 %	29.73 %
Olen ylpeä työstäni.	2.70 %	0 %	56.76 %	35.14 %	5.41 %
Vapaa-ajallani tekemäni asiat ovat samankaltaisia kuin työtehtäväni.	54.05 %	32.43 %	5.41 %	0 %	8.11 %

Taulukko 13: Järvenpään vastaajien tulokset liittyen työstä palautumiseen (yleisin vastaus lihavoituna)

	Hyvin	Melko hyvin	Kohtalaisesti	Melko huonosti	Erittäin huonosti
Kuinka hyvin koet yleensä palautuvasi työn aiheuttamasta kuormituksesta työpäivän jälkeen?	18,92 %	40,54 %	27,03 %	13,51 %	0 %

Taulukko 14: Järvenpään vastaajien yleinen arvio omasta palautumisestaan (yleisin vastaus lihavoituna)

Suurin osa työntekijöistä ei koe vaikeuksia työstä irrottautumisessa vapaa-ajallaan (32,43 prosenttia melko eri mieltä ja 32,43 prosenttia täysin eri mieltä) kuten Taulukosta 13 ilmenee. Vastaajista 21,62 prosenttia pitää irrottautumista vapaa-ajalla vaikeana. Työn kokee itselleen hyvin tärkeäksi valtaosa työntekijöistä eli 56,76 prosenttia on melko samaa mieltä ja 21,62 prosenttia täysin samaa mieltä työn tärkeydestä. Työntekijöiden kotiasiat eivät vaikeuta työtehtäviin keskittymistä (64,86 prosenttia täysin eri mieltä väitteestä). Työpäivän jälkeen valtaosa kokee itsensä uupuneeksi (melko samaa mieltä 43,24 prosenttia ja täysin samaa mieltä on 13,51 prosenttia), toisaalta 16,22 prosenttia ei koe uupumusta. Työntekijät pystyvät melko hyvin rentoutumaan vapaa-ajallaan (45,95 prosenttia täysin samaa mieltä ja 29,73 melko samaa mieltä) ja eikä enemmistö (59,46 prosenttia täysin eri mieltä ja 24,32 prosenttia melko eri mieltä väitteestä) vastaajista tunne laiminlyövänsä perheasioita työnsä vuoksi. Työntekijät kokevat saavansa riittävästi vapaa-aikaa (melko samaa mieltä 43,24 prosenttia ja täysin samaa mieltä 24,32 prosenttia). Valtaosan (täysin samaa mieltä 78,38 prosenttia) mielestä he voivat itse päättää vapaa-aikansa käytöstä. Työntekijöistä 59,46 prosenttia ei koe epävarmuutta työsuhteensa jatkumisesta ja 13,51 prosenttia tuntee epävarmuutta. Enemmistö (43,24 prosenttia) vastaajista ei tunne töihin lähtöä aamuisin vaikeaksi (13,51 prosentilla vastaajista on vaikea lähteä aamulla töihin). Väitteestä ”Saunukuttua riittävästi” on melko samaa mieltä 32,43 prosenttia ja melko eri mieltä olevien osuus on 27,03 prosenttia. Työhön uppoutumista tapahtuu 40,54 prosentilla vastaajista, melko eri mieltä uppoutumisesta on 13,51 prosenttia. Ylpeyttä omasta työstään kokee hyvin moni vastaaja (56,76 prosenttia melko samaa mieltä ja täysin samaa mieltä 35,14 prosenttia). Vapaa-ajalla tehtävien ja työasioiden samankaltaisuudesta on täysin eri mieltä 54,05 prosenttia työntekijöistä ja melko eri mieltä 32,43 prosenttia.

Osalle Järvenpään päiväkotityöntekijöistä irrottautuminen työstä tuottaa ongelmia, vaikka enemmistö pystyy irrottautumaan työstään täysin. Työ koetaan itselle hyvin tärkeäksi ja valtaosa kokee työpäivän jälkeen uupumusta. Kotiasiat eivät haittaa vastaajien työskentelyä ja he tuntevat voivansa rentoutua vapaa-ajallaan. He eivät myöskään koe laiminlyövänsä perheeseen liittyviä asioita työnsä takia. Työntekijöillä on omasta mielestään riittävästi vapaa-aikaa ja he voivat itse päättää sen käyttämisestä. Pieni osa vastaajista kokee

epävarmuutta työnsä jatkumisesta. Suurin osa tuntee töihin lähtemisen aamuisin helpoksi. Vastaukset nukkumisen riittävästä määrästä ovat jakautuneet, sillä riittävästi nukkuvien ja riittämättömästi nukkuvien osuudet olivat lähellä toisiaan. Yli 40 prosenttia uppoutuu työhönsä ja lähes kaikki työntekijät kokevat ylpeyttä työstään. Työntekijät eivät tee vapaa-ajallaan samanlaisia asioita kuin työssään. Järvenpään vastaajista valtaosa on arvioinut palautuvansa työnkuormituksesta melko hyvin (40,54 prosenttia) ja kohtalaisesti (27,03 prosenttia), kuten Taulukosta 14 voi lukea. Melko huonosti kokee palautuvansa 13,51 prosenttia ja hyvin 18,92 prosenttia vastaajista.

5.4 Työn voimavarat ja oman työhyvinvoinnin edistäminen Järvenpäässä

Lomakkeen avoimessa kysymyksessä 4.3 kysyin, millaisia ovat ne asiat, jotka työntekijät kokevat voimavaroja antaviksi. Mikä heidän työssään on palkitsevaa ja antoisaa? Suuri osa Järvenpään työntekijöiden vastauksista liittyy yhteistyön toimivuuteen työtovereiden kanssa ja tiimin sisällä sekä työilmapiirin rentouteen. Lapsilta ja heidän vanhemmiltaan saatu palaute koetaan palkitsevana. Vastauksista ilmenee myös sellaisia asioita kuten vaihtelu työssä, lasten kehittymisen seuraaminen, selkeä työn ja vapaa-ajan erottaminen, esimiehen antama palaute ja arvostus sekä selkeät sopimukset ja pelisäännöt työssä. Osa työntekijöistä kokee itse työn antavan paljon voimavaroja, mutta toisaalta työhön liittyvät tekijät, kuten isot lapsiryhmät, koetaan samalla kuluttavina. (Liite 5).

Lomakkeen avoimen kysymyksen 4.4 avulla halusin saada selville, miten työntekijät voisivat itse edistää omaa työhyvinvointiaan. Järvenpään työntekijöiden vastauksissa toistuu fyysisen kunnon ylläpitäminen ja liikunta. Muita vastauksia ovat oma positiivinen ajattelu ja asenne, huumori työpaikalla, oikea työergonomia, riittävät yöunet, tauotuksien pitäminen työssä, harrastukset, työn ja vapaa-ajan pitäminen erillään eli töitä ei tuoda kotiin, lomat sekä sosiaalisten suhteiden toimiminen henkilökohtaisessa elämässä. Vastauksista löytyy lisäksi hyvä työilmapiiri, työn uudet haasteet sekä epäkohtiin puuttuminen ja niistä puhuminen työpaikalla. (Liite 6).

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tulosten perusteella sekä Hyvinkäällä että Järvenpäässä työntekijät voivat työssään melko hyvin. Suurin osa vastauksista on molemmissa kaupungeissa samanlaisia ja vain yhdessä väittämässä vastaukset eriaavat. Hyvinkäällä kolmen päiväkodin työntekijät pitävät erittäin tärkeinä työhyvinvointitekijöinä hyvää työilmapiiriä, hyvää terveyttä ja oikeudenmukaista johtamista. Järvenpäässä työntekijät pitävät erittäin tärkeinä oikeudenmukaista johtamista, hyvää työilmapiiriä, hyvää terveyttä ja motivoivaa työtä. Tulokset ovat siis olleet samankaltaisia molemmissa kaupungeissa. Työntekijöiden tärkeinä pitämät työhyvinvointitekijät ovat yhtäläisiä teoriakirjallisuudessa esitettyjen tekijöiden kanssa. Nämä lomakkeen vaihtoehdot ovat toki vain osa mahdollisista työhyvinvointiin vaikuttavista asioista, jotka ovat eri ihmisillä erilaisia.

Vastaajat ovat pitäneet sekä Hyvinkäällä että Järvenpäässä työtään mielekkäänä ja he voivat käyttää tietojaan ja taitojaan työssään. Työ on monipuolista ja vaihtelevaa ja työntekijät voivat vaikuttaa työpaikallaan omaa työtään koskeviin asioihin. Työllä koetaan myös olevan selkeät tavoitteet ja työntekijät ovat tietoisia siitä, mitä heiltä odotetaan työhön liittyen. Työn perustehtävä on siis selvä. Työntekijät ovat saaneet riittävän perehdytyksen työtehtäviinsä. Vastaajat kokevat työhön liittyvän vastuunsa ja työmääränsä kohtuulliseksi, tiedonkulku on toimivaa ja työntekijät tuntevat voivansa kehittyä työssään ja oppia uusia asioita. Työyhteisöissä ei koeta erityisen paljon ristiriitoja, ihmisten välinen yhteistyö toimii ja esimies arvostaa työntekijöiden työpanosta. Työntekijöiden kohtelu tulosten perusteella tasapuolista eri työpaikoissa ja työntekijät kokevat työtoveriensa arvostavan heidän työtään.

Suurin osa työntekijöistä kokee työtä olevan liikaa, mutta sekä Hyvinkäällä että Järvenpäässä mielipiteet jakautuivat paljon tässä väitteessä. Työssä koetaan myös jatkuvaa kiirettä eikä omaan työtahtiin voida vaikuttaa. Enemmistö työntekijöistä ei voi itse päättää sitä, milloin pitää taukoja työpäivän aikana. Työmäärän kohtuullisuuteen liittyvä väittämä jakaa myös mielipiteitä. Järvenpään työntekijöistä enemmistö on vastannut, etteivät he saa riittävästi palautetta esimieheltään ja Hyvinkäälläkin osa työntekijöistä haluaisi enemmän palautetta omasta työstään. Vastauksissa löytyy siis hajautumista liittyen työn määrään, työssä koettuun kiireeseen, mahdollisuuteen pitää taukoja, mahdollisuuteen vaikuttaa työtahtiin, työmäärän kohtuullisuuteen, työtovereilta ja esimieheltä saatuun riittävään palautteeseen sekä työntekijöiden tasapuoliseen kohteluun. Suurimassa osassa näistä väitteistä hajautuneiden vastauksien määrät ovat kuitenkin prosentuaalisesti melko pieniä.

Työntekijät kokevat työnsä sekä Hyvinkäällä että Järvenpäässä fyysisesti ja henkisesti melko raskaaksi. Työhyvinvoinnin kannalta on oleellista se, kuinka hyvin työntekijät palautuvat tästä

kuormituksesta. Palautumiseen liittyvissä väittämissä Hyvinkään ja Järvenpään vastaukset ovat hyvin samankaltaisia. Työstä irrottautumista ei valtaosa työntekijöistä koe ongelmaksi eivätkä kotiasiat vaikeuta työhön keskittymistä. Työntekijät eivät laiminlyö myöskään perheasioitaan työnsä takia. Vastaajat kokevat työnsä todella tärkeäksi. Työntekijät pystyvät rentoutumaan vapaa-ajalla, he kokevat että sitä on riittävästi ja että he voivat itse päättää mihin vapaa-aikansa käyttävät. Työntekijöiden vapaa-ajalla tekemät asiat ovat erilaisia kuin työhön liittyvät tehtävät. Aamuisin työhön lähtemistä ei koeta hankalaksi ja suurin osa työntekijöistä saa mielestään nukuttua riittävästi. Työhön uppoudutaan ja työstä ollaan ylpeitä. Työpäivän jälkeen suurin osa työntekijöistä kokee myös uupumusta. Vastaajista vain hyvin pieni osa kokee epävarmuutta työnsä jatkumisesta ja suurin osa on varmoja työpaikkansa pysyvyydestä. Näiden vastausten perusteella työntekijöiden palautuminen työkuormituksesta onnistuu melko hyvin ja he kokevat työssään myös työn imua. Tämä ilmenee työn merkityksellisyytenä, työstä koettuna ylpeytenä, työhön uppoutumisena, hyvänä tiedonkulkuna ja työpaikan hyvänä työilmapiirinä. Mielenpitojen hajaannusta on eniten väittämissä työstä irrottautumisesta, työpäivän jälkeisestä uupumisesta, vapaa-ajan riittävydestä, riittävästä unen määrästä sekä vapaa-ajalla tehtävien asioiden samankaltaisuudesta suhteessa työtehtäviin.

7 POHDINTA

Saadut tulokset osoittavat työntekijöiden olevan melko tyytyväisiä työhönsä ja voivan työssään hyvin. Tulokset eivät viittaa työntekijöiden työhyvinvoinnin olevan uhattuna tai heidän kokevan suurta työstressiä. Vastaajat arvostavat suuresti omaa työtään ja kokevat siitä ylpeyttä. Vastauksien perusteella he eivät pidä työtään yksitoikkoisena, vaan kokevat työtehtävänsä mielekkäiksi ja voivat mielestään toteuttaa omia kykyjään ja taitojaan omassa työssään. Työssään suurin osa työntekijöistä tuntee myös työhön liittyviä rasittavia tekijöitä, kuten kiirettä, fyysistä ja henkistä raskautta, työntekijöiden vähyyttä ja työn suurta määrää. Lisäksi työssä on elementtejä, joihin enemmistö työntekijöistä ei koe voivansa vaikuttaa kuten työtahti ja taukojen pitäminen. Avoimissa vastauksissa ilmenee myös työkuormitusta lisäävinä tekijöinä liian suuret lapsiryhmät ja tilojen sopimattomuus lapsiryhmän käyttöön. Monet asiat toimivat tulosten perusteella kuitenkin päiväkodeissa hyvin, kuten ihmisten välinen yhteistyö, työntekijöiden tasapuolinen kohtelu ja työtovereilta saatu tuki ja apu. Osa vastaajista kaipaa lisää palautetta varsinkin esimieheltään, mutta myös työtovereiltaan. Päiväkotityö näyttäytyy tulosten pohjalta olevan fyysisesti ja henkisesti raskaana ja kiireisenä työnä, jossa vastapainona on työn mielekkyys ja työtehtävien vaihtelevuus. Työ vaatii paljon, mutta se myös palkitsee. Työntekijät saavat voimavaroja työhönsä työtovereilta, lapsilta sekä erilaisista vapaa-ajan toiminnoista ja harrastuksista. He kokevat voivansa edistää omaa työhyvinvointiaan eri tavoin, kuten kuntoilemalla ja nukkumalla tarpeeksi.

Olin aiemmin asettanut henkilökohtaiseksi oppimistavoitteekseni saada tietoa ja kokemusta itse lomakkeen rakentamisesta, testauksesta ja käyttämisestä sekä itse tiedonhankinnan tekemisestä. Mielestäni kyseiset tavoitteet ovat toteutuneet hyvin. Koen, että lomake toimi hyvin tiedonhankinnan menetelmänä, vaikka käyttämällä esimerkiksi haastattelua olisi ollut mahdollista saada syvempää ja täsmällisempää tietoa. Lomakkeen avulla sain kuitenkin hankittua tietoa isommalta joukolta työntekijöitä. Itse lomakkeen rakentaminen onnistui mielestäni hyvin ja koen, että sain tehtyä siitä sisällöllisesti ja ulkonäöllisesti selkeän sekä sopivan mittaisen. Työhyvinvointitekijät lomakkeen 2.1 kohdassa eivät kuitenkaan toimineet niin erottelevina tekijöinä kuin olisin toivonut. Lähes kaikki vastaajat ovat vastanneet pitävänsä kaikkia tekijöitä joko erittäin tärkeinä tai melko tärkeinä. Näin ollen en saanut kyseisestä lomakkeen kohdasta sellaista tarkkaa ja erittelevää tietoa työhyvinvointitekijöistä, kuin johon olin pyrkinyt.

Koen opinnäytetyöstäni olevan hyötyä päiväkotien johtajille ja työntekijöille, koska saaduista tuloksista kyseiset tahot saavat lisätietoa työntekijöiden hyvinvoinnista. Olen ollut tietoinen lomaketta rakentaessani, että lomakkeen aiheet ovat samankaltaisia kuin päiväkodeissa käytetyissä työhyvinvointikyselyissä, mutta tätä päällekkäisyyttä on ollut lähes mahdoton

välttää. Lomakkeessa olen kuitenkin pyrkinyt käyttämään erilaista näkökulmaa kuin Hyvinkään ja Järvenpään käyttämissä kyselyissä ja näin ollen uskon saaneeni ainakin osaltaan erilaista tietoa. Lomakkeiden kautta saamani tiedot eivät ole yleistettäviä, sillä työhyvinvointi aiheena on hyvin yksilöllinen ja vastaukset ovat työntekijöiden mielipiteitä eivätkä siis muuttumatonta faktaa. Lisäksi tiedot on kerätty vain kuudesta päiväkodista, jolloin yleistystä ei voi tehdä. Mielestäni päiväkodeista saamani tulokset ovat luotettavia. Olen kuitenkin tiedostanut sen, että lomakkeeseen vastaamiseen on voinut vaikuttaa esimerkiksi työntekijöiden kiire, kyllästyminen erilaisiin kyselyihin tai senhetkinen mieliala. Valmistuvana sosionomina olen saanut tätä työtä tehdessäni laajemman näkökulman työhyvinvointiin ja siihen liittyviin tekijöihin. Teoriakirjallisuuden kautta olen ymmärtänyt, että työhyvinvointi vaatii jatkuvaa työtä ja panostamista työpaikoilla, sitä on kehitettävä pitkäjänteisesti ja kehittämiseen sekä toteuttamiseen on osallistuttava koko työyhteisön. Työhyvinvoinnin on oltava osa perustyötä, sen on toteuduttava työntekijöiden arjessa eikä vain tyky-päivinä ja erilaisissa koulutuksissa. Oleellinen kysymys mielestäni onkin se, kuinka työntekijöiden työhyvinvointia voidaan tukea yhdessä heidän kanssaan pitkäjänteisesti ja tavoitteellisesti osana arjen työtä. Mietin myös, millä tavoin työntekijät voisivat itse edistää aktiivisemmin omaa työhyvinvointiaan. Tulevaisuudessa eräänä haasteena on pitää työhyvinvoinnin käsite esillä siten, ettei tästä tärkeästä käsitteestä muodostu vain tyhjä sanonta ilman sisältöä.

Sosionomin näkökulmasta opinnäytetyöni ja siihen liittyvä lomakekysely on antanut itselleni tietoa työhyvinvoinnin käsitteestä, sen merkityksestä sekä lomakkeen käyttämisestä tiedonhankinnan välineenä. Sosionomin työssäni voin hyödyntää työyhteisössäni kyseisiä tietoja ja osaan myös hankkia uutta tietoa. Opinnäytetyöprosessin kautta olen myös saanut kokemusta kyselyn järjestämisestä, viestinnän toimivuuden tärkeydestä sekä aikataulun suunnittelun suuresta merkityksestä. Aloittaessani opinnäytetyötäni tiesin vain vähän työhyvinvoinnista, vaikka aihe on ollut esillä eri medioissa useasti. Oppiessani aiheesta enemmän olen ymmärtänyt kuinka laaja ja monimutkainen se käsitteenä on, varsinkin kun teoriakirjallisuudessa painotetaan työhyvinvointiin liittyviä osa-alueita eri tavoin. Käsite myös tarkoittaa eri ihmisille eri asioita ja he arvostavat asioita eri tavoin. Vaikeimmaksi tässä prosessissa olen kokenut juuri työni rajaamisen, koska jättäessäni jotkin osa-alueet pois olen joutunut miettimään olenko tehnyt tällöin oikean valinnan. Tärkeänä kokemuksena pidän lomakkeen rakentamista, sillä kysymysten ja niiden muodon valinta on keskeistä kyselyn onnistumiselle. Opinnäytetyöprosessin kautta sain kokemusta niin lomakkeen tekemisestä, vastausten analysoinnista kuin tulosten taulukoinnistakin.

Opinnäytetyöni jatkotutkimusaiheina voisi olla esimerkiksi haastattelun käyttäminen tiedonhankinnassa tai osallistuminen työhyvinvointihankkeeseen. Jatkotutkimuksissa voitaisiin keskittyä esimerkiksi ryhmäperhepäivähoitoon tai päiväkotien johtajiin. Mielenkiintoista olisi

myös toteuttaa haastattelu tai kysely samassa päiväkodissa kahdessa vaiheessa siten, että tiedonhankintakertojen välillä olisi muutamia kuukausia. Opinnäytetyön tekijä voisi tällöin vertailla, ovatko vastaajien mielipiteet muuttuneet tänä aikana. Tämäntyyppinen uusintakierros saattaisi olla hyödyllinen varsinkin, jos päiväkodissa on työhyvinvointiin liittyvä hanke käynnissä tai siihen on erityisesti panostettu.

LÄHTEET

- Ahola, A. 2007. Lomaketutkimusprosessi. Teoksessa Viinamäki, L. & Saari, E. (toim.) Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Alkula, T., Pöntinen, S. ja Ylöstalo, P. 2002. Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. 1-4. painos. Juva: WS Bookwell Oy.
- Blom, R. & Hautaniemi, A. (toim.) 2009. Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Elo, A-L. & Feldt, T. Työhyvinvoinnin edistäminen ja kehittäminen. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. ja Mauno, S. (toim.) 2005. Työ leipälajina. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2003. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 6.painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Erätuuli, M., Leino, J. & Yli-Luoma, P. 1996. Kvantitatiiviset analyysimenetelmät ihmistieteissä. 1-2.painos. Rauma: Kirjapaino Oy West Point.
- Forma, P. ja Väänänen J.(toim.) 2004. Työssä jatkaminen ja työssä jatkamisen tukeminen kunta-alalla. Kuntatyö 2010 - tutkimus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. ja Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. 11.painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Husman, P. & Husman, K. 2004. Työkyky ja työkyvyttömyys. Teoksessa Kauppinen, T. (toim.), Hanhela R. (toim.), Heikkilä, P. (toim.) ym. Työ ja terveys Suomessa 2003. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.
- Juuti, P. ja Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Karila, K. & Nummenmaa, A R. 2001. Matkalla moniammatillisuuteen: kuvauskohteena päiväkotit. Helsinki: WSOY.
- Kaski, S. & Kiander, T. 2005. Tunnejohtajuus. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Kiesiläinen, L. 2001. Vuorovaikutus ammattina. Teoksessa Helenius, A., Karila, K., Munter, H. jne. Pienet päivähoitossa. 1.painos. Juva: WS Bookwell Oy.
- Kinnunen, U. & Feldt, T. 2005. Hyvinvointi työssä. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. Työ leipälajina. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Kinnunen, U. & Feldt, T. 2009.Työkuormituksesta palautuminen. Teoksessa Kinnunen, U. (toim.) & Mauno, S. (toim.) Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Juvenes Print.
- Kinnunen, U. & Hätinä, M. 2005. Työuupumus ja jaksaminen työelämässä. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S.(toim.) Työ leipälajina. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Kinnunen, U., Siltaloppi, M. & Mauno, S. 2009. Työ ja palautuminen. Teoksessa Kinnunen, U. (toim.) & Mauno, S. (toim.) Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Juvenes Print.

Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J. ja Virtanen, M. 2002. Johtaminen ja työpaikan sosiaaliset suhteet. Teoksessa Vahtera, J. (toim.), Kivimäki, M. (toim.) ja Virtanen, P. (toim.) Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Koivunen, P-L. 2009. Hyvä päivähoito. Juva: WS Bookwell Oy.

Lehtonen, E., Nurmi, R. & Teppinen, K. 2006. Pyörre - Pyörät pyörimään työhyvinvointikysely 2005. AMK-opinnäytetyö. Hyvinkää.

Lindström, K., Elo, A.-L., Kandolin, I, Ketola, R., Lehtelä, J., Leppänen, A., Lindholm, H., Rasa, P-L., Sallinen, M. & Simola, A. 2003. Työkuormitus ja sen arviointimenetelmät. 1.-2.painos. Helsinki: Yliopistopaino.

Liukkonen, J., Jaakkola, T. ja Suvanto A. (toim.). 2002. Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Jyväskylä: Jyvässeudun paino Oy.

Mamia, T. 2009. Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa Blom, R. (toim.) & Hautaniemi, A.(toim.) Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.

Matikainen, E. 1998. Työkykyä ylläpitävän toiminnan organisointi ja periaatteet. Teoksessa Aro, T. (toim.) & Matikainen, E. (toim.) Työkyky hallintaan - suunnitelmat käytännön toiminnaksi. Helsinki: Työterveyslaitos.

Mattila, K-P. 2008. Arvostava kohtaaminen. 2.painos. Juva: WS Bookwell Oy.

Mäkikangas, A., Feldt, T. & Kinnunen, U. 2005. Positiivisen psykologian näkökulma työhön ja työhyvinvointiin. Teoksessa Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. Työ leipälajina. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Nivala, V. 2002. Johtajuus päivähoidossa. Teoksessa Suurnäkki, T. ja Kajanne, R. (toim.) Päivähoidon työsuojelu- ja kehittämisopas. 3. painos. Helsinki: Otavan Kirjapaino Oy.

Nummelin, T. 2007. Keskusteleva esimiestyö. Juva: WS Bookwell Oy.

Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY.

Paasivaara, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Helsinki: Tammi.

Piirainen, H. 2004. Koettu terveys. Teoksessa Kauppinen, T. (toim.), Hanhela, R. (toim.), Heikkilä, P. (toim.) ym. Työ ja terveys Suomessa 2003. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Pitkänen, M. & Hämäläinen, J. 2002. Päivähoito muutoksessa. Teoksessa Suurnäkki, T. ja Kajanne, R. (toim.) Päivähoidon työsuojelu- ja kehittämisopas. 3. painos. Helsinki: Otavan Kirjapaino Oy.

Pohjola, A. 2007. Eettisyyden haaste tutkimuksessa. Teoksessa Viinamäki, L. & Saari, E. (toim.) Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat.1.painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Räty, T. & Välimäki, K. 2002. Päivähoidon järjestämistä koskevat säännökset. Teoksessa Suurnäkki, T. ja Kajanne, R. (toim.) Päivähoidon työsuojelu- ja kehittämisopas. 3. painos. Helsinki: Otavan Kirjapaino Oy.

Salmela-Aro, K. & Nurmi, J-E. (toim.) 2002. Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Seuri, M. & Suominen, R. 2009. Työpaikan sairauspoissaolojen hallinta. Tallinna: Raamatutrukikoda.

Siltaloppi, M. & Kinnunen, U. 2009. Vapaa-ajan merkitys työkuormituksesta palautumisessa. Teoksessa Kinnunen, U. (toim.) & Mauno, S. (toim.) Irtiottoja työstä: työkuormituksesta palautumisen psykologia. Tampere: Juvenes Print.

Suvanto, A. ja Jokinen, J. 2002. Arvot ja motivaatio. Teoksessa Liukkonen, J., Jaakkola, T. ja Suvanto A. (toim.) Rahasta vai rakkaudesta työhön? Mikä meitä motivoi? Jyväskylä: Jyvässeudun paino Oy.

Tamminen-Peter, L. 2004. Työn fyysiset kuormitustekijät ja niiden säätely, työergonomia. Teoksessa Seretin, L.(toim.) Sosiaalialan työsuojelu- ja kehittämispas. 1.painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2004. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 1.-3.painos. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Työvoima 2025. 2007. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Oy Edita Ab.

Vahtera, J., Kivimäki, M., Ala-Mursula, L. ja Pentti, J. 2002. Työn hallinta ja työaikojen hallinta. Teoksessa Vahtera, J. (toim.), Kivimäki, M. (toim.) ja Virtanen, P. (toim.) Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Varto, J. Laadullisen tutkimuksen metodologia. 1992. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Vastamäki, J. Kyselylomaketutkimus: Tutkimusasetelman ja mittareiden valinta. Teoksessa Aaltola, J. (toim.) & Valli, R. (toim.) 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. 2.korjattu ja täydennetty painos. Juva: WS Bookwell Oy.

Virtanen, N. Päiväkodin johtajan työn haasteita ja rasitteita. 1999. Teoksessa Keskinen, S.(toim.) & Virtanen, N.(toim.) Päiväkotiyhteisönä. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Elektroniset lähteet:

Tyhy-suositus. http://www.keva.fi/Table_pict/cid3/Info_t. Luettu 12.7.2009.

Mitä on työhyvinvointi?

http://www.keva.fi/default.asp?cid=3&menu1_id=138&id=4184&lang=fi. Luettu 3.7.2009.

Laadullinen tutkimus.

<http://www.elearningcentre.hamk.fi/tko/menetelmat/laadullinen.html>. Luettu 7.10.2009.

LIITTEET

Liite 1 Kyselylomake.....	63
Liite 2 Työhyvinvointitekijät Hyvinkää.....	70
Liite 3 Työn voimavarat Hyvinkää.....	72
Liite 4 Oman työhyvinvoinnin edistäminen Hyvinkää.....	75
Liite 5 Työhyvinvointitekijät Järvenpää.....	78
Liite 6 Työn voimavarat Järvenpää.....	80
Liite 7 Oman työhyvinvoinnin edistäminen Järvenpää.....	83
Liite 8 Tutkimuslupa Hyvinkää.....	85
Liite 9 Tutkimuslupa Järvenpää.....	86



KYSELYLOMAKE

HYVÄ HYVINKÄÄN PÄIVÄKODIN TYÖNTEKIJÄ

Olen valmistuva sosionomiopiskelija Laurea ammattikorkeakoulusta Hyvinkäältä. Teen opinnäytetyötä päiväkotihenkilökunnan työn kuormituksesta ja työhyvinvoinnista. Tarkoitukseni on kerätä kyselylomakkeen avulla tietoa siitä, kuinka kuormittavaksi päivähoitohenkilökunta kokee työnsä, kuinka he palautuvat kuormituksesta sekä millaisista asioista työntekijöiden työhyvinvointi muodostuu eli mitä asioita he kokevat tärkeiksi omalle työhyvinvoinnilleen. Toteutan kyselyn Hyvinkäällä ja Järvenpäässä. Kyselyyn vastataan anonymisti. Käsittelen tiedot luottamuksellisesti. Toivon sinun täyttävän ja palauttavan kyselylomakkeen joko päiväkodissa olevaan palautuslaatikkoon tai lomakkeen ohessa olevalla kuorella postitse 19.02.2010 mennessä.

Kyselylomakkeessa on sekä avoimia että suljettuja kysymyksiä. Suljetuissa kysymyksissä valitaan parhaiten sopiva vaihtoehto tai väittämä. Avoimissa kysymyksissä voit itse kirjoittaa vastauksesi omin sanoin.

Ystävällisin terveisin,

Piia Niemelä

040 7152258

piia.niemela@laurea.fi

Laurean ammattikorkeakoulu,

Uudenmaankatu 22,

05800 Hyvinkää

Ohjaava opettaja:

Kaija Saarinen

puh.(09) 8868 7910

kaija.saarinen@laurea.fi

1.Taustakysymykset**Ikäsi?** (valitse sopiva vaihtoehto)alle 25 vuotta, ☐ 25-34 vuotta, ☐ 35-44 vuotta, ☐ 45-54 vuotta, ☐ yli 55 vuotta ☐**Mikä on viimeisin loppuun suoritettu peruskoulutus/tutkinto?** (ympyröi sopivin vaihtoehto)

Kansakoulu	1
Peruskoulu tai keskikoulu	2
Lukio tai ylioppilas	3
Ammattikoulu- tai kurssi	4
Opistotason ammatillinen koulutus	5
Ammattikorkeakoulu	6
Korkeakoulu/yliopisto	7

Kuinka kauan olet työskennellyt nykyisessä työpaikassasi?

_____ vuotta _____ kuukautta

Kuinka kauan olet työskennellyt varhaiskasvatuksen alalla?

_____ vuotta _____ kuukautta

2. Työhyvinvoinnin rakentuminen

Kuinka tärkeiksi koet seuraavat asiat omalle työhyvinvoinnillesi ja työssä jaksamisesi?
(valitse parhaiten sopiva vaihtoehto kultakin riviltä)

2.1 Työhyvinvointitekijät	Erittäin tärkeä	Melko tärkeä	Ei samaa eikä eri mieltä	Ei kovin tärkeä	Ei lainkaan tärkeä
1. Motivoiva työ.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Työstä saatu palkka.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Hyvä työilmapiiri.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Hyvät koulutusmahdollisuudet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Vanhemmilta saatu palaute.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Hyvä terveys.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Oikeudenmukainen johtaminen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Työkavereiden antama arvostus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Mahdollisuus vaikuttaa omaa työtä koskeviin asioihin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Ergonominen työympäristö.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Työstä saatu henkinen tyydytys.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Työajan joustavuus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2.2 Mitkä muut asiat yllä mainittujen lisäksi vaikuttavat työhyvinvointiisi ja työssä jaksamiseesi?
(kerro vapaasti omin sanoin).

3. Työn kuormitus (valitse parhaiten sopiva vaihtoehto kultakin riviltä)

3.1 Työn määrä	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Minulla on liikaa työtä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Voin käyttää tietojani ja taitojani työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Työtehtäväni ovat mielekkäitä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Koen työssäni jatkuvaa kiirettä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Voin päättää milloin pidän taukoja työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Työni on yksitoikkoista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Voin vaikuttaa omaan työtahtiini.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Pystyn vaikuttamaan itseäni koskeviin asioihin työpaikalla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3.2 Työn tavoitteet ja vastuu	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Työlläni on selkeät tavoitteet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Tiedän tarkalleen, mitä minulta odotetaan työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Koen oman työni merkitykselliseksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Saan tarvittaessa tukea ja apua työtovereiltani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Olen saanut riittävän perehdytyksen työtehtäviini.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Voin kehittyä ja oppia uusia asioita työssäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Työhöni sisältyvä vastuu on mielestäni kohtuullinen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Koen työmääräni olevan kohtuullinen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Työn kuormitus (valitse parhaiten sopiva vaihtoehto kultakin riviltä)

3.3 Työyhteisö	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Tiedonkulku toimii työpaikallani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Saan riittävästi palautetta työtovereilta omasta työstäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Saan riittävästi palautetta esimieheltä omasta työstäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Työpaikallani on mielestäni tarpeeksi työntekijöitä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Työntekijöiden kohtelu on tasapuolista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Työyhteisössäni on paljon ristiriitoja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Esimies arvostaa tekemääni työtä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Ihmisten välinen yhteistyö toimii hyvin työpaikallani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Työtoverit arvostavat tekemääni työtä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Työntekijöitä kohdellaan työpaikallani eriarvoisesti.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3.4 Pidätkö nykyisiä työtehtäviäsi ruumiillisesti: (ympyröi sopivin vaihtoehto)

erittäin kevyinä	1
melko kevyinä	2
melko raskaina	3
erittäin raskaina	4

3.5 Pidätkö nykyisiä työtehtäviäsi henkisesti: (ympyröi sopivin vaihtoehto)

erittäin kevyinä	1
melko kevyinä	2
melko raskaina	3
erittäin raskaina	4

4. Työn kuormituksesta palautuminen (valitse parhaiten sopiva vaihtoehto kultakin riviltä)

4.1 Palautuminen	Täysin eri mieltä	Melko eri mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Melko samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
1. Minun on vaikea irrottautua työstäni vapaa-ajalla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. Työni on minulle todella tärkeää.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. Minun on vaikea keskittyä työtehtäviini kotiasioiden vuoksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. Työpäivän jälkeen koen itseni uupuneeksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. Pystyn rentoutumaan vapaa-ajallani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. Tunnen laiminlyöväni perheeseeni liittyviä asioita työni vuoksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. Minulla on riittävästi vapaa-aikaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8. Voin itse päättää, miten käytän vapaa-aikani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9. Koen epävarmuutta nykyisen työsuhteeni jatkumisesta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10. Aamuisin koen vaikeaksi töihin lähtemisen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11. Saan nukuttua riittävästi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12. Uppoudun usein työhöni niin että aika kuluu huomaamatta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
13. Olen ylpeä työstäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14. Vapaa-ajallani tekemäni asiat ovat samankaltaisia kuin työtehtäväni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4.2 Kuinka hyvin koet yleensä palautuvasi työn aiheuttamasta kuormituksesta työpäivän jälkeen? (ympyröi sopivin vaihtoehto)

hyvin	1
melko hyvin	2
kohtalaisesti	3
melko huonosti	4
erittäin huonosti	5

4.3 Mitkä ovat työsi voimavaroja, jotka auttavat sinua jaksamaan? Mikä on työssäsi palkitsevaa ja antoisaa? (kerro vapaasti omin sanoin)

4.4 Miten voisit itse edistää omaa työhyvinvointiasi? (kerro vapaasti omin sanoin)

KIITOS VASTAUKSISTASI JA VAIVANNÄÖSTÄSI!

Työhyvinvointitekijät (Hyvinkää)

Hyvinkään päiväkotien työntekijöiden vastaukset lomakkeen avoimeen kysymykseen 2.2

”Että elämä on kotona myös kunnossa.” (H1)

”Lapsikeskeisyys ja työyhteisön korkea työmoraali.” (H2)

”Omat asiat kunnossa, oma asenne yleensäkin.” (H4)

”Työkavereiden kanssa toimeen tuleminen, ns. samalla aaltopituudella oleminen.” (H6)

”Lapsilta saatu välitön palaute, mahdollisuus työnkiertoon.” (H7)

”Se, että tiimin työskentely ja asenne työhön on niin hyvää, että tuntee ryhmän toiminnan olleen hyvää (lasten hyvinvointi & vanhempien tyytyväisyys.)” (H10)

”Oma elämä kunnossa. Ystävät ja perhe auttavat jaksamaan.” (H15)

”Työyhteisön yhteiset tyky-tapahtumat, näissä muodostamme toisistamme kuvan myös ihmisenä / persoonana ja ymmärrys toista kohtaan lisääntyy. Koulutukset antavat haasteita - motivoi työssä.” (H23)

”Jokainen päivä erilainen, jokainen lapsi erilainen. Tiimityö.” (H26)

”Lapsilta saatu suora palaute.” (H28)

”Lapsilta tuleva palaute. Innostuneisuus.” (H30)

”Henkilökunnan puute - ei sijaisia tai aina eri sijainen - vaikuttaa lapseen, rauhattomuutta (erityisesti erityislapsissa).” (H31)

”Hyvät suunnitelmat, sitoutuneisuus kaikilta työkavereilta. Lasten ilo ja tyytyväisyys. Vanhempien palaute.” (H32)

”Toimiva tiimi. Lasten kehittymisen/eteenpäin menemisen havainnointi. Toimiminen ja hassuttelu lasten kanssa.” (H33)

”On yhteistä muutakin kanssakäymistä työkavereiden kanssa. (Liikuntailta, teatterimatka, ym. ym.) Laitetaan kahvihuoneeseen jotain kivaa ylläriä esim. arpajaiset, perjantaipullat ym.” (H34)

”Työ täytyy olla kohtuullisen matkan päässä kotoa. Työtehtävien monipuolisuus on myös tärkeää.” (H36)

”Lastenhoitajan työssä koen tärkeäksi myös lapsilta saadun palautteen.” (H38)

”Hyvä, toimiva, joustava tiimi. Ryhmän koko ja ryhmätilan sopivuus päiväkotitoimintaan (wc-, eteis- ym. tilat).” (H40)

”Riittävät resurssit (ts. että henkilökuntaa on riittävästi, ei paljon poissaoloja! Silloin kun vakituista henkilökuntaa on pois, olisi tärkeä saada ammattitaitoisia sijaisia!)” (H41)

”Että myös henk. koht. asiat ovat tasapainossa. Perhe-elämä kunnossa. Rentoutuminen vapaa-aikana liikunnan avulla.” (H43)

Liite 3

Työn voimavarat (Hyvinkää)

Hyvinkään päiväkotien työntekijöiden vastaukset lomakkeen avoimeen kysymykseen 4.3

”Lapset, työkaverit (suurin osa), työmotivaatio, hyvä ilmapiiri, hyvä työmoraali.” (H2)

”Kiitettävä palaute lapsilta ja heidän vanhemmilta sekä hyvä palaute esimieheltä.” (H3)

”Lapsilta tuleva välitön palaute! Lapset ja vanhemmat tyytyväisiä hoitoon!” (H4)

”Onnistunut toiminnan suunnittelu ja toteutuminen. Lapset ovat palkitsevia!” (H5)

”Kun tuntee onnistuvansa hyvin jossakin asiassa, esim. kasvatustilanteissa. Kun lapset osoittavat luottamusta ja kiintymystä. Ihanat ja ammattitaitoiset työkaverit!” (H6)

”Voimavaroja ylläpitää oma tiimi, jossa tulee hyväksytyksi omana itsenään. Palkitsevaa on lapsilta saatu välitön palaute.” (H7)

”Jokainen päivä on erilainen, vaihteleva. Palkitsevaa on positiivinen palaute asiakkailta. Työkaveri ja nauraminen.” (H8)

”Työpaikkahuumori, hyvät työkaverit.” (H9)

”Lapset ovat paras palaute. Heidän vilpittömyys ja iloisuus.” (H10)

”Lapset.” (H11)

”Hyvät työkaverit ja vapautunut ilmapiiri. Huumori. Palkitsevaa on lasten lämmin halaus, hyvät välit vanhempiin, työkaverin mukava palaute ja palkkapäivä.” (H14)

”Lapset ja työkaverit auttavat jaksamaan. Palkitsevinta työssäni ovat lapset.” (H15)

”Hyvät työkaverit, huumori!” (H18)

”Palaute, työyhteisö.” (H19)

”Lapset selkeästi pitävät minusta ja odottavat tulemistani. Vanhemmat arvostavat minua. Mukavat työkaverit, hyvä henki talossa - puhalletaan ”yhteen hiileen”. Ammattitaitoinen johtaja.” (H20)

"Toiminta lasten kanssa." (H22)

"Tärkeäksi koettu työ lasten parissa. Näen työni tuloksia niin lyhyellä aikavälillä kuin pitkässäkin juoksussa." (H25)

"Ilo, lapset työyhteisö / tiimi." (H26)

"Lapsen kehityksen näkeminen, ilojen ja surujen jakaminen." (H28)

"Lapsilta saatu palaute ja myös vanhemmilta. Toimiva työtiimi. Vaihteleva työ." (H29)

"Lapsilta tuleva palaute. Haastava työ, mukavat työkaverit." (H30)

"Lasten innostuminen toiminnoista, kertovat sanallisesti tai olemuksellaan, että on kivaa." (H31)

"Opettelen sanomaan ei, etten uupuisi. Teen työni niin hyvin kuin osaan. Rentoudun vapaa-ajalla." (H32)

"Keskittymällä yhteen asiaan kerrallaan. Huumorin muistaminen. Ajan järjestäminen lapsiryhmän ulkopuolisiin tehtäviin." (H33)

"Mukava tiimi, voi sanoa vapaasti omat mielipiteet. Tiimi antaa palautetta työstä. Lapset ovat avoimia ja kertovat suoraan mielipiteitä." (H34)

"Työkaverit ja tiimin toimivuus. Lapsilta saatu palaute tai kun huomaa edistystä /kehitystä lapsissa." (H35)

"Lapsilta saatu palaute on ehdottomasti palkitsevinta työssäni. Sillä jaksaa taas pitkään. Hyvät työkaverit auttavat jaksamaan sekä toimiva työyhteisö." (H36)

"Työkaverit, jokainen päivä on erilainen, työn mielekkyys, lapset!" (H37)

"Iloiset hymysuiset lapset ja heiltä saatu positiivinen palaute, halaukset! Myös muilta työtovereilta saatu positiivinen palaute sekä esimieheltä saatu kannustus." (H38)

”Kannustavat ja mukavat tiimikaverit ja muut työkaverit. Asioita voi jakaa ja niistä puhutaan. Viestit kulkevat. Tiimin ”me-henki” on tärkeää. Lasten vilpittömyys ja aito ilo sekä uskallus näyttää myös muita tunteita (= luottamus).” (H39)

”Lapsilta ja vanhemmilta saatu kiitos lämmittää mieltä ja auttaa jaksamaan. Lasten luottamus, ja ilo jonkin asian osaamisesta palkitsee.” (H40)

”Onnistumisen kokemukset lasten kanssa toimiessa. Positiivinen palaute lapsilta/vanhemmilta/työkavereilta. Kun huomaan, että toiminnallani on ollut merkitystä - tavoitteita on saavutettu. Kun asiat (esim. lasten kuntoutukseen liittyvät) etenevät.” (H41)

”Lapsilta ja vanhemmilta saatu palaute on palkitsevaa. Työn voimavaroja on työtoverit.” (H42)

”Huumorilla saa pientä piristystä aina päivään. Hyvä työtiimi on tärkeä. Lapsilta saatu palaute on antoisaa.” (H43)

Liite 4

Oman työhyvinvoinnin edistäminen (Hyvinkää)

Hyvinkään päiväkotien työntekijöiden vastaukset lomakkeen avoimeen kysymykseen 4.4

”Oppimisen nälän tyydyttäminen - ”sielun rauha”.” (H2)

”Rentoutumalla tarpeeksi vapaa-ajalla, tekemällä omasta työstä täysin poikkeavia asioita. Oma asennetta tarkkailemalla ja sillä että itse muistaa olla positiivinen, yrittää ainakin!” (H4)

”Riittävät yöunet. Työasioiden jättäminen työpaikalle.” (H5)

”En tunne olevani ihan omalla alallani varhaiskasvatuksessa, vaikka työssäni viihdynkin. Välillä kova melu ärsyttää, mutta isossa lapsiryhmässä siltä ei voi aina välttyä. Pitäisi liikkua enemmän vapaa-ajalla, mutta tuntuu että vuorokaudessa on liian vähän tunteja...” (H6)

”Puuttumalla rohkeammin epäkohtiin työpaikan työilmapiirissä.” (H7)

”Pitämällä kunnosta huolta vapaa-ajalla, positiivisella suhtautumisella työhön ja työyhteisöön. Huumori on hyvä lisuke päivän piristykseksi ja jaksamiseen.” (H8)

”Muistamalla työergonomian.” (H9)

”Liikun vapaa-ajalla, luen, kuuntelen musiikkia.” (H10)

”Huolehtimalla itse liikunnasta ja rentoutumisesta.” (H11)

”Lepäämällä tarpeeksi, liikkumalla ja tekemällä vapaa-ajalla jotain aivan muuta...” (H14)

”Pidän huolta omasta kunnostani esim. ulkoilemalla ja tapaamalla ystäviäni. Perhe auttaa jaksamaan.” (H15)

”Harrastaminen ja kokonaisvaltainen hyvä olo (asiat kunnossa).” (H19)

”Että tekisi vapaa-ajalla täysin erilaisia hommia kuin töissä.” (H20)

”Lisäämällä liikuntaa (kotona). Hakemalla uusia haasteita (työ).” (H22)

”Huolehdin, että elämään kuuluu muutakin kuin työ. Lepään, kuntoilen ja huolehdin ravinnostani. Uni on myös erittäin oleellinen osa jaksamista - aivot toimii!” (H23)

”Hyvä fyysinen kunto ja riittävä uni! Vuorovaikutustaitojen jatkuva kehittäminen.” (H25)

”Pitämällä kuntoa yllä. Rentoutuminen, jaksottamalla lomat tasaisesti. En murehdi ”lasten asioita” vapaa-ajalla.” (H26)

”Asenne: ”teen parhaani, aina se ei riitä muille saati itselleni, mutta ehkä seuraavan kerran..” Kun osaa jättää työasiat mahd. hyvin työpaikalle eikä käytä voimavaroja niiden pohtimiseen vapaa-ajalla, latautuvat akut tehokkaammin ongelmien ratkomiseen työajalla.” (H28)

”Pitämällä itsestä huolta. Jakamalla tasapuolisesti työt. Suunnittelemalla ja järjeistämällä työ. Kunnioittamalla ja ottamalla huomioon työkavereita.” (H29)

”Pitämällä omasta kunnosta huolta. Riittävä lepo.” (H30)

”Huolehtia omasta fyysisestä kunnostani ja huolehtia riittävästä unesta. Lukea silloin tällöin alan ammattikirjallisuutta /käydä koulutuksissa. Olla ylipäänsä kiinnostunut työpaikan asioista.” (H34)

”Aloittamalla säännöllisen liikunnan uudestaan. Kiinnittämällä huomiota omiin työasentoihin.” (H35)

”Nukkumalla vielä enemmän. Pitämällä itsestä huolta.” (H36)

”Liikkua enemmän, jolloin keho ja mieli virkistyvät.” (H37)

”Antamalla muidenkin tehdä enemmän yhteisiä töitä. Ottamalla rennommin. Huomioimalla oikean ergonomian työssäni. Pitämällä riittävästi taukoja työpäivän aikana. Unohtamalla ikävät asiat pois lähtiessä (jos niitä on) ja nukkumalla enemmän.” (H38)

”Huolehtia riittävästä levosta ja liikkumisesta vielä paremmin. Hyvin nukutun yön jälkeen jaksaa paljon paremmin päivän haasteet!” (H39)

”Oma joustavuus. Ymmärtää hidastaa, jos tuntuu että kaikkea ei just nyt ehdi.” (H40)

"Ajattelemalla myönteisesti ja avoimin mielin uusiin asioihin, haasteisiin vastaamalla, huomioimalla työkaverit - "laita hyvä kiertämään" on hyvä motto!" (H41)

"Stressata vähemmän!" (H42)

"Nukkuisin enemmän/liikkuisin enemmän." (H43)

Liite 5

Työhyvinvointitekijät (Järvenpää)

Järvenpään päiväkotien työntekijöiden vastaukset lomakkeen avoimeen kysymykseen 2.2

”Eniten vaikuttaa työilmapiiri. Positiivinen yhteisö saa tsemppaamaan parhaiten ja tekemään töitä suupielet hymyssä.” (J1)

”Monipuoliset ja tarkoituksenmukaiset työvälineet, esineet ja työympäristö (sekä lasten välineet että aikuisten). Sijaisia, kun henkilökunta sairastuu = resursseja tarpeeksi. Jotta työn tekeminen mahdollistuu.” (J4)

”Tiimityöskentelyn taidot, jos tiimi ei toimi niin työhyvinvointini ei voi hyvin. Kyky kuunnella ja ottaa arviointia vastaan (avoin vai negatiivinen asenne). Oma asenne työtä kohtaan eli positiivinen vai negatiivinen.” (J5)

”Tiimityö, työyhteisössä yhdessä tehdyt raamit. Sitoutuminen työhön.” (J7)

”Huumorintaju, tyhy-toiminta, pullapäivä-idea perjantaisin, kehityskeskustelut, onnistumisen elämykset, lapsilta saama palaute, hymy, kohteliaisuus, lapsilähtöisyys, kiireettömyys” (J8)

”Työkavereiden ja johtajan tuki. Oman ammatin arvostaminen, yleensä yhteiskunnassa arvostus” (J9)

”Työ on riittävän haasteellista ja mahdollisuus kouluttautua. ” (J11)

”Saada pitää lomat kun haluaa, joustavuutta työajoissa. ” (J12)

”Nykyinen melko ”tehokas” työskenteleminen stressaa ja vie työhyvinvoinnilta pohjaa. Säästöt esim. sijaisten hankkimisessa, suuret lapsiryhmät, suhdelukujen jatkuva laskeminen jne. kertovat siitä, että TALOUDELLISUUS on tärkein reunaehto. OLISI TÄRKEÄÄ, ETTÄ VOI KOKEA TEKEVÄNSÄ TYÖTÄ LAADUKKAASTI, EI PÄIVÄSTÄ TOISEEN SUORIUTUEN. LAATUA on mielestäni riittävästi aikaa lapselle ja mahd. toteuttaa lasten kanssa esim. esiopetukseen sovitut sisällöt. TEKEMÄTTÖMÄT TYÖT RASITTAVAT. ” (J13)

”Lapsilta saatu palaute, työturvallisuus. ” (J17)

”Jatkuvat muutokset joihin ei ole voinut vaikuttaa, epäselvä työn kuva. Esimiehen vaihtuminen usein ja puuttuvat kehityskeskustelut. ” (J19)

”Tiimi pysyisi samana koko toimintakauden, sijaisia palkattaisiin. Ei tarvitsisi lähteä sijaistamaan toiseen taloon. Myös ns. ”helpot” päivät sallitaan (eli saa pysyä omassa ryhmässä, vaikka vähän lapsia paikalla. ” (J20)

”Tässä tuli ne kaikki tärkeät. Jos nämä olisi kunnossa, muuta en toivoisi nykyiseltä työltäni. ” (J24)

”Oma elämäntilanne; parisuhde, perhe. Yllättävät vastoinkäymiset. ” (J27)

”Ryhmäkoot tarpeeksi pieneksi. Isojen ryhmäkokojen takia vasua on vaikea toteuttaa. Sijaisia tarpeeksi; nyt työ kuormittaa, kuormittaa vaan. ” (J28)

”Kun esimies kannustaa työntekijää. ” (J30)

”Hyvä työtiimi. ” (J33)

”Kohtuulliset lapsimäärät. Erityislapset/ryhmä koko. ” (J34)

”Tyky-toiminta. ”

Liite 6

Työn voimavarat (Järvenpää)

Järvenpään päiväkotien työntekijöiden vastaukset lomakkeen avoimeen kysymykseen 4.3

”Mukavat, huumorintajuiset, ammattitaitoiset työkaverit. ” (J1)

”Lasten palaute ja hyvinvointi. Vanhemmilta saatu palaute. Toimiva tiimi ja positiivinen ilmapiiri. ” (J2)

”Itse työntekijänä ei koskaan tule valmiiksi, aina kehittyy ja oppii uutta. Kasvatusala ja siihen liittyvät asiat ovat niin laajoja ja aina voi mennä syvemmälle. Työ tuntuu merkitykselliseltä, ihmisten kanssa vuorovaikutus on mielenkiintoista ja haastavaa aina vaan. ” (J4)

”Jokainen päivä on erilainen, on haastavia, iloisia, mutta joskus raskaitakin päiviä. Tiimin toimivuus ja päivittäinen huumori ja joustavuus sekä esimiehen työni arvostus auttavat jaksamaan. Lasten innostus, ilo, oppimisen halu, uteliaisuus ja uuden asian oivaltaminen ovat voimavaroja tässä työssä. ” (J5)

”Lapsen osoittama kiintymys, lapsen kehittyminen.. ” (J6)

”Lasten aitous, ilo ja hyvinvointi. Hetket, jolloin lasten kanssa yhdessä pohditaan asioita. Lapsilta tuleva palaute. ” (J9)

”Huumori työkavereitten kanssa, onnistuneet hetket lasten kanssa! ” (J10)

”Antoisaa on, kun työ toteutuu lasten osallisuuden ja kasvatuskumppanuuden hengessä. ” (J11)

”Hyvät työkaverit, pieni työyksikkö. Monipuoliset mahdollisuudet toteuttaa itseään, vaihtelu. Kiva lapsiryhmä. ” (J12)

” Isot ja eri-ikäisistä lapsiryhmistä koostuvat lapsiryhmät ovat rankkoja. Jos olisin syksyllä vastannut, työhyvinvointi olisi ollut toinen. Iso yksikkö, lukuisat aikuis- ja lapsisuhteet (vuorovaikutustilanteet) ovat sekä voimavara että niitä kuluttava asia. Työpari tärkeä! Yhteistyö sujuu! ” (J13)

”Voimavaroja: hyvät työkaverit ja rento työilmapiiri. Palkitsevaa ja antoisaa: vanhemmilta /työkavereilta saatu palaute, kun näkee että lapset voivat hyvin ja luottavat minuun, lasten on helppo tulla luokseni kertomaan jos joku painaa mieltä. ” (J14)

”Palkitsevaa on lapsilta saatu välitön palaute. Antoisaa on tulla töihin, kun lapset ovat odottaneet. Antoisaa on nähdä, miten pienillä teoilla on vaikutusta esim. siirtymätilanteisiin. ” (J15)

”Hyvä tiimi, tiimi toimii päivittäin joustavasti/sujuvasti. Työssäni palkitsee se kun jotain asiaa opettaa lapsille ja kun he sen oppivat niin se on palkinto tästä työstä parhain. Esim. ruokailutilanteet - kun lapsi oppii miten esim. ruokapöydässä käyttäytyään. Erityislapsissa huomaa nämä asiat kaikista parhaiten. Vaatii itseltä paljon - antaa paljon! ” (J16)

”Työni vaiherikasta, luovuuden käyttö päivittäistä. ” (J17)

”Kun näkee tukea tarvitsevan lapsen kehittyvän. Tyytyväiset vanhemmat. Tyytyväiset ja osaavat varhaiskasvatuksen työntekijät. ” (J19)

”Hyvät työkaverit ja huumori - sekä tauoilla että työtä tehdessä. Palkitsevaa on nähdä lasten kasvavan ja kehittyvän, lasten ollessa tyytyväisiä ja oppivan uutta. ” (J20)

”Lapset. Lasten hyväksyntä ja kun huomaa heidän pitävän minusta. ” (J21)

”Lasten iloiset ”kasvot” aamuisin, kaikki kehitys jota lapsissa tapahtuu koko ajan (myös vaikeat lapset). Vanhempien kiitokset ja tyytyväisyys. Hyvät ja luotettavat työkaverit. ” (J22)

”Lapset- mikään päivä ei ole samanlainen. Työkaverit, aika hyvä yhteishenki. ” (J23)

”Työkaverin tuki ja arvostus työtäni kohtaan. Oikeudenmukaisuus työkavereiden kesken. Avoimuus puolin ja toisin. Tulla kuulluksi jos minulla on asioita joihin tarvitsen tukea. ” (J24)

”Hyvä tiimihenki, hyvä esimies. ” (J25)

”Työssäni saan toteuttaa omaa osaamistani. Lapset; mukava lapsiryhmä ja hyvä tiimi. Lapsilta saatu palaute. ” (J26)

”Lapsilta saatu välitön palaute, oppimiskokemukset, onnistumiset vaikean lapsen kanssa, (hyvä) palaute vanhemmilta/työyhteisöltä. On ihana seurata lapsen kehitystä ja oppimista ja iloita yhdessä lapsen kanssa uusista taidoista. ” (J27)

”Vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö. Vanhemmilta ja lapsilta saatu palaute. ” (J28)

”Lapsilta tuleva palaute. Työn jälki näkyy. Esimieheltä tuleva palaute. Hyvä tiimi. ” (J29)

”Työkaverit ovat ihania. ” (J30)

”Työntekijöiden keskinäinen huumori. Vanhempien antama positiivinen palaute. Lapset!” (J31)

”Voimavaroja: selkeä työn ja vapaa-ajan ero, hyvät ihmissuhteet, toimivat rakenteet. Palkitsevaa: onnistumiset lasta koskevissa asioissa. ” (J32)

”Lasten hymyt ja halaukset. Tyytyväiset vanhemmat. ” (J33)

”Huumorintajuiset työkaverit/rento mutta päämäärätietoinen työtapa. Selkeät sopimukset/pelissäännöt. Tavoitteiden saavuttaminen palkitsee. ” (J34)

”Lasten aito innostus ja kiinnostus asioihin. ” (J35)

”Mukava työilmapiiri, työ josta pidän. Nähdä oman toiminnan suotuisa vaikutus lapsiryhmään ja yhteen lapseen. Omaan toimintaan ja ajatteluun vaikuttavat koulutukset ja hyvä yhteistyö työkavereitten kanssa. ” (J36)

Liite 7

Oman työhyvinvoinnin edistäminen (Järvenpää)

Järvenpään päiväkotien työntekijöiden vastaukset lomakkeen avoimeen kysymykseen 4.4

”Olemalla positiivinen. ” (J1)

”Riittävä lepo, oikea ravinto, sosiaaliset suhteet työn ulkopuolella kunnossa, mukavaa tekemistä vapaa-ajalla. Oikea asenne työhön; asenteen työn tekemiseen voi itse valita, vaikka resursseja ei voikaan. Epäkohdista pitää puhua ja vaatia esimieheltä asioiden korjaamista. ” (J4)

”Oma asennoituminen työhön. Ongelmista pitää tehdä tavoitteita eli etsiä positiivinen ratkaisu ongelmaan. Pitää huolta omasta terveydestä ja kuunnella omaa jaksamista eli jos huomaa väsymyksen merkkejä - ottaa selvää mistä se johtuu eikä vaan valittaa omaa oloaan. Positiivinen ajattelu ja huumori! ” (J5)

”Positiivinen asenne sekä työhön että työkavereihin. ” (J6)

”Loma-aikojen tasauttaminen itselle sopivaan rytmiin, työt töissä- vapaa-aika kotona (eli ei töitä kotiin), uudet työhaasteet- kehittämistyö- yleneminen” (J8)

”Pitämällä huolta omasta terveydestä. ” (J9)

”Fyysisen kunnon ylläpitäminen. ” (J10)

”Pitämällä itsestäni ja työtovereistani hyvää huolta! ” (J11)

”Kunnosta huolehtiminen, liikunta. Mieluisat harrastukset työn vastapainona. ” (J12)

”Oma palautuminen kaikesta, myös ns. vapaa-ajan menoista tulisi ottaa huomioon, vaikka innokkuutta riittää. Siis liikuntaa lisää, ja huolehdittava riittävästä yöunesta. ” (J13)

”Oma asenne työntekoon vaikuttaa paljon, samoin hyvä työilmapiiri. Liikunta ja rentouttavaa tekemistä vapaa-ajalla. Kotiasiat kunnossa. ” (J14)

”Jumppaamalla ja liikkumalla tarpeeksi ja syömällä hyvin ja terveellisesti. Myös riittävällä unella on merkitystä. Päivähoidossa työntekijä altistuu melulle, joten toivoisin parannusta kuulonhuollollisiin asioihin. ” (J15)

"Pitämällä huolta tauoista. Työergonomia kunnossa. " (J16)

"Sopivat tauotukset päivittäin ja lomat. En anna töiden kasautua - tietty systemaattisuus. Omasta kunnosta huolehtiminen. Kiitän itseäni jaksamisesta. " (J19)

"Osaa jättää työt työpaikalle. Yrittää ottaa rennosti päivä kerrallaan. " (J20)

"Nyt XX-vuotiaana (omat lapset muuttaneet kotoa pois): lenkkeily-kävely, pyöräily, kuntosali, lukeminen, elokuvat, jne.. Kaikki vapaa-aika on nyt omaa aikaa. Riittävä lepo ja hyvä parisuhde. " (J22)

"Harrastamalla liikuntaa yms. Riittävä lepo. Lukeminen vapaa-ajalla. " (J23)

"Otaa asioita avoimesti esille jos on epäkohtia työssäni. Pitää huolta terveydestäni. " (J24)

"Pidän huolta itsestäni. " (J25)

"Suhtautumalla positiivisin ajatuksin. " (J26)

"Pitämällä omasta kunnosta ja terveydestä huolta. Jättämällä työasiat työhön. " (J27)

"Priorisoimalla, priorisoimalla. Pitämällä itseni kunnossa. Usein vain töiden jälkeen on niin väsynyt, että ei jaksaa harrastaa mitään. " (J28)

"Lepo, harrastukset, opiskelu, ergonomia, huumori. " (J29)

"En ottaisi liikaa paineita työstäni. " (J30)

"Erilaiset ja mielekkäät harrastukset. Työn ja lomien (vapaa-ajan) balanssi. " (J31)

"Työajan tarkalla suunnittelulla. Keskustelua ylläpitämällä työn eri puolista. " (J32)

"Pitämällä kiinni oikeuksistani. " (J34)

"Löytää kiireisestä arjesta mukavia asioita. Lopettaa muka kiire. Myönteinen ajattelu auttaa monessa asiassa. " (J36)

HYVINKÄÄN KAUPUNKI

Perusturva

Vs. varhaiskasvatuksen johtaja Johanna Luukkonen

PÄÄTÖS

§ 827

26.10.2009

TUTKIMUSLUPA / PIIA NIEMELÄ

(Valmistelija: asiakassihteeri Rautiainen Riitta p. 019 459 4952)

Piia Niemelä on sosionomiopiskelija Hyvinkään Laurea - Ammattikorkeakoulusta. Hän anoo opinnäytetyöhön liittyvää tutkimuslupaa aiheena "Työhyvinvointi päiväkotityössä".

Tutkimusaineisto kerätään anonyymeillä tutkimuslomakkeilla.

Päätös

Myönnän Piia Niemelälle anomuksen mukaisen tutkimusluvan Hyvinkään varhaiskasvatuspalveluihin.

Ehtona on, ettei tutkimuksessa käytetä lapsiin, lasten vanhempiin ja työntekijöihin liittyviä henkilökohtaisia tietoja.

Valmis kirja/raportti tulee toimittaa Hyvinkään kaupungin varhaiskasvatuskeskukseen kirjallisessa muodossa nidottuna.

Sosiaali- ja terveydenhuollon salassa pidettävien asiakirjatietojen tutkimuskäyttökirje on annettu tutkijalle.



Johanna Luukkonen
vs. varhaiskasvatuksen johtaja

Liitteet

anomus
tutkimuslupa / Laurea - Ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveydenhuollon salassa pidettävien asiakirjojen tutkimuskäyttökirje

Tiedoksi

Piia Niemelä
varhaiskasvatuksen laajennettu johtoryhmä
petula



JÄRVENPÄÄN KAUPUNKI
Sosiaali- ja terveystoimi

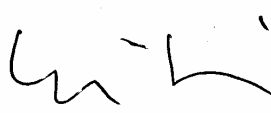
Varhaiskasvatuksen johtaja

PÄÄTÖS

3.2.2010 § 3

Dnro 0/0

Kaava

Asia	PÄÄTÖS TUTKIMUSLUVASTA
Esittely	Laurea-ammattikorkeakoulussa opiskeleva Piia Niemelä anoo tutkimuslupaa opinnäytetyötään varten. Opinnäytetyön aiheena on työhyvinvointi päiväkotityössä. Tutkimus toteutetaan lomakekyselynä kolmessa järvenpäälaisessä päiväkodissä. Opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa päiväkotityöntekijöiden työhyvinvointia rakentavia tekijöitä. Tutkimussuunnitelma on liitteenä.
Päätös	<p>Myönnän Piia Niemelälle tutkimusluvan opinnäytetyötään varten.</p> <p>Opinnäytetyön aiheena on työhyvinvointi päiväkotityössä. Tutkimus toteutetaan lomakekyselynä kolmessa järvenpäälaisessä päiväkodissä. Opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa päiväkotityöntekijöiden työhyvinvointia rakentavia tekijöitä.</p> <p>Opinnäytetyön valmistuttua Piia Niemelä toimittaa tutkimuksen tulokset käytettäväksi Järvenpään kaupungin varhaiskasvatuksen kehittämistyössä.</p> <p style="text-align: right;">  Varhaiskasvatuksen johtaja Mirja Varis </p>
Päätöksen valtuutus	Järvenpään kaupungin hallintosääntö
Muutoksenhaku	Oikaisuvaatimusviranomainen, osoite: Hallintokatu 2, 04400 JÄRVENPÄÄ Oikaisuvaatimusaika: 14 vrk tiedoksiannosta
Kopio päätöksestä	Piia Niemelä